# HesaMag

#24

2e semestre 2021 **Dossier spécial** Les lieux de travail à l'heure de la pandémie ● **Europe** De la survie de la Nation, des entreprises et des travailleurs ● **Monde** Ces travailleuses de la santé qui n'ont pas accès à l'assurance maladie ● **Mouvement syndical** Avant que la machine contrôle les travailleurs

ISSN 2077-6799

etui.

**In memoriam**
**Katherine Lippel (1954-2021)**

Katherine Lippel, juriste québécoise, a été une des pionnières des recherches-actions menées pour soutenir les luttes des travailleuses pour la défense de leur santé. Pendant 25 ans, elle a apporté une contribution essentielle au travail de l'Institut syndical européen pour articuler l'égalité des hommes et des femmes avec la santé au travail. Elle ne trouvait de sens dans son action pour la santé au travail que si celle-ci parvenait à donner une voix aux couches les plus exploitées et les plus opprimées : ces femmes boliviennes dans la fruiticulture chilienne, les marins chinois dans le transport international, les ouvrières du nettoyage. Elle s'est longtemps battue à contre-courant, y compris dans le monde syndical québécois, pour une interdiction mondiale de l'amiante.

Elle était obstinée, heureuse de se rendre compte que son travail correspondait à ses idéaux. Rien ne lui apportait une plus grande satisfaction que la transmission d'outils, de méthodes, de révoltes. Un mois avant de mourir, elle parlait de projets futurs avec animation "dès que le cancer me laissera tranquille". Cette bataille-là, elle ne l'a pas gagnée. Elle nous l'a laissée.

**En couverture : Angélique travaille comme aide-soignante pour deux maisons de repos et de soin à Grez-Doiceau et Bierges en Wallonie.**
Photo : © Martine Zunini

# Publications de l'ETUI

**Benchmarking Working Europe 2021. Unequal Europe**
Sous la direction de Nicola Contouris, Romuald Jagodziński et Sotiria Theodoropoulou
ETUI, 2021

**Heatwaves as an occupational hazard. The impact of heat and heatwaves on workers' health, safety and wellbeing and on social inequalities**
Claudia Narocki
ETUI, Report 2021.06, 72 p.

**Continuing at work. Long-term illness, return to work schemes and the role of industrial relations**
Sous la direction de Mehtap Akgüç
ETUI, 2021, 178 p.

**Job retention schemes in Europe. A lifeline during the Covid-19 pandemic**
Jan Drahokoupil et Torsten Müller
ETUI, Working Paper 2021.07, 68 p.

**Transforming care work within an era of changing priorities of care policy**
Sous la direction de Philippe Pochet, Vera Šćepanović et Maarten Keune
ETUI, Transfer - volume 27 Issue 3, August 2021

**Performance pay across Europe. Drivers of the increase and the link with wage inequality**
Wouter Zwysen
ETUI, Working Paper 2021.06, 48 p.

**Securing compliance: some lessons for EU strategy on occupational health and safety**
David Walters *et al.*
ETUI, Working Paper 2021.05, 36 p.

**HesaMag+**

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

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

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

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

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

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

**Suivez-nous sur :**
Twitter | Facebook | LinkedIn | YouTube | Instagram | Flickr
**Inscrivez-vous à nos Newsletters :** etui.news | etui.hesamail | etui.greennewdeal | Collective Bargaining newsletter
https://www.etui.org/newsletters

Logo FSC

ETUI
Bd du Roi Albert II, 5
1210 Bruxelles

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

ETUI, aisbl 0418.812.841

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

# Sommaire


P–2 **Éditorial**

Le lien entre la sécurité et la santé au travail et la santé publique
*Marian Schaapman*

P–4 **Europe**

De la survie de la Nation, des entreprises et des travailleurs
*Mehmet Koksal*

P–8 **Dossier spécial**

**Les lieux de travail à l'heure de la pandémie**

P–10 Inégalités sociales : les seules frontières qui résistent à la pandémie
*Berta Chulvi*

P–15 Les travailleurs sans-papiers face à la pandémie
*Bethany Staunton*

P–19 Éboueurs : essentiels mais invisibles
*Hugo Boursier*

P–25 Covid long et ses conséquences sur les revenus
*Pien Heuts*

P–29 L'avènement du télétravailleur résilient à l'ère post-Covid ?
*Fabienne Scandella*

P–32 Plus de morts, mais moins d'activité pour les pompes funèbres en Roumanie
*Laura-Maria Ilie et Florentin Cassonnet*

P–37 Une tragédie frappe les travailleurs du Théâtre national croate
*Jelena Prtorić*

P–41 Le Covid-19 en Finlande au-delà des apparences
*Fanny Malinen*

P–45 **Monde**

Ces travailleuses de la santé qui n'ont pas accès à l'assurance maladie
*Sarah Jaffe*

P–49 **Mouvement syndical**

Avant que la machine contrôle les travailleurs
*Angelo Ferracuti*

P–52 **Histoire vue d'en bas**

Les Turcs, ces derniers mineurs de Belgique
*Mazyar Khoojinian*

P–54 **En bref**

P–56 **Carte blanche**

La vaccination : une question politique collective
*Laurent Vogel*

P–57 **À lire**

Sur le caractère profondément inégalitaire de la crise sanitaire
*Tony Musu*


**HesaMag+**

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

*— Berta Chulvi en espagnol*
*— Angelo Ferracuti en italien*
*— Pien Heuts en néerlandais*
*— Jelena Prtorić en croate*
*— Fanny Malinen en finnois*

**HesaMag+**

*Une version plus longue de la carte blanche de Laurent Vogel est disponible sur* **www.etui.org**

Éditorial

# Le lien entre la sécurité et la santé au travail et la santé publique

**Marian Schaapman**
ETUI

À la suite du déclenchement de la pandémie de Covid-19, une notion particulière a soudainement commencé à apparaître dans les documents et les débats politiques de l'Union européenne (UE), ainsi que dans les conférences et les programmes de recherche dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST) : celle du lien important entre la SST et la santé publique (SP).

Ce concept est notamment lié à l'objectif d'une "meilleure préparation aux futures crises sanitaires potentielles", comme le souligne le Cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027. Dans ce contexte, la Commission européenne soutient que "les synergies entre la SST et la santé publique devraient être développées davantage". Dans le mandat donné au groupe de travail mis en place par le comité consultatif tripartite de la Commission européenne pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSS) pour entreprendre cette tâche, il est fait référence à "l'interaction évidente entre la SST et la SP". Pourtant, ce lien apparemment "évident" n'est expliqué nulle part dans les documents mentionnés, et aucune précision n'est apportée quant à la manière de promouvoir ces "synergies". Par ailleurs, ce qui est peut-être encore plus remarquable, la littérature universitaire sur le sujet ne nous offre pas non plus beaucoup de contenu sur ce concept d'interconnexion entre les deux domaines. Il ne faut donc pas s'étonner que, dans les conférences internationales et européennes, le sujet apparaisse sous la forme d'une "exploration".

Nous présentons donc ici quelques premières réflexions qui permettront de pousser un peu plus loin cette exploration, en commençant par quelques questions clés. Que voulons-nous dire réellement lorsque nous parlons du lien entre la SST et la SP ? Et quelles sont les actions et les mesures à prendre pour renforcer la synergie entre ces deux domaines ?

## La base : un lien de causalité clair

Le terme "santé publique" fait référence à la santé de la population dans son ensemble, en particulier comme objet de réglementation et de soutien de la part des autorités publiques. Le terme est également utilisé pour désigner la branche de la science médicale traitant de la santé publique. La sécurité et la santé au travail, quant à elles, font référence à la sécurité et à la santé des travailleurs, notamment en tant que sujets des mesures de prévention et de protection mises en place par les employeurs, et qui sont basées sur la réglementation gouvernementale. Ces définitions de base démontrent clairement l'existence d'un lien de causalité entre les deux domaines : la santé au travail est un déterminant important de la santé publique, puisque le travail peut être et est malheureusement souvent une cause de maladies. Autrement dit, le travail, l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail constituent des facteurs essentiels pour comprendre la santé de la population. Les citoyens et les travailleurs sont les mêmes personnes : s'ils travaillent dans de mauvaises conditions qui affectent leur santé, cela se traduira dans les statistiques de santé publique par une augmentation des taux de maladie.

Cependant, malgré cette évidence, le travail n'est pour ainsi dire jamais pris en compte comme facteur causal dans les données de santé publique. Ces données tiennent compte d'éléments comportementaux individuels comme la consommation de tabac, l'abus d'alcool et les régimes alimentaires malsains, mais beaucoup moins de facteurs environnementaux et liés au travail — des facteurs que nous pourrions appeler "collectifs".

C'est sur ce point que la pandémie de Covid-19 a fait office de signal d'alarme, en montrant clairement que le travail était un vecteur essentiel de la propagation du virus, et que les travailleurs de nombreux secteurs et professions couraient un grand risque de contamination. En temps normal, les risques professionnels et les maladies qui en découlent, par exemple les maladies respiratoires, les cancers ou les dépressions, restent généralement

invisibles et ne constituent un problème que pour les victimes. Mais cette fois-ci, le fait de tomber malade au travail à cause du Covid-19 est devenu une question d'intérêt public. Les contaminations sur le lieu de travail ont compromis le fonctionnement de services essentiels tels que les soins de santé et les transports publics, et elles ont créé un risque pour la santé de la population dans son ensemble — il suffit de penser, par exemple, aux travailleurs du secteur de la transformation de la viande qui ont été mis en quarantaine après qu'un grand nombre d'entre eux avaient été infectés, pour éviter qu'ils ne contaminent d'autres personnes. Autrement dit, la pandémie de Covid-19 a braqué les projecteurs sur les risques pour la santé au travail et, surtout, elle a offert une occasion d'agir.

## Le lien (manquant) entre SST et SP dans les données sur la santé et les soins de santé

Comme, jusqu'à présent, les causes professionnelles des maladies n'ont pratiquement jamais été prises en compte dans les systèmes de surveillance et d'enregistrement de la santé publique ou dans les données qui en découlent, leur rôle est demeuré largement invisible. En outre — ou peut-être pouvons-nous dire dans une large mesure en raison même de cette invisibilité — pour les praticiens de la santé, le travail semble situé dans une sorte d'angle mort. Un simple exemple nous permettra de mieux comprendre les conséquences de cette situation.

Imaginons un peintre qui consulte son médecin. Il souffre régulièrement de maux de tête (surtout en fin de semaine), s'évanouit au travail (ses collègues l'allongent sur un matelas et quand il reprend conscience, il se remet au travail) et il a de plus en plus de troubles de la mémoire. Sa femme se plaint de ses accès d'agressivité qui ne lui ressemblent pas du tout. Le médecin ne demande pas à son patient le type de travail qu'il effectue et lui prescrit quelques semaines de repos. Après cela, le peintre reprend son travail, alors même que — ce qui aurait été évident pour n'importe quel expert en SST — c'est l'exposition aux solvants présents dans la peinture qu'il utilise qui est la cause de ses problèmes de santé. Le peintre passe par plusieurs de ces cycles de travail et de repos forcé jusqu'à ce que, finalement, sa femme lise quelque chose sur le syndrome psycho-organique (POS), ou "maladie des peintres", dans le magazine de leur syndicat, et en reconnaisse les symptômes. Mais il est déjà trop tard pour faire disparaître la maladie et le peintre reste gravement handicapé pour le reste de sa vie.

Si les systèmes de surveillance et d'enregistrement des données sanitaires incluaient la SST comme un facteur causal possible, à l'instar des facteurs comportementaux individuels comme le tabagisme, l'abus d'alcool et les régimes alimentaires malsains, ils seraient davantage en mesure de rendre compte dans toute leur complexité des causes des maladies et des inégalités en matière de santé de la population. Les systèmes d'enregistrement des cancers constituent un bon exemple à cet égard. Si ces études tenaient également compte des antécédents professionnels des patients, elles nous permettraient de mieux comprendre dans quelle mesure les agents cancérigènes et mutagènes présents sur le lieu de travail sont responsables de (certains) cancers dans la population générale. Ces données contribueraient à renforcer les arguments justifiant l'adoption de mesures de prévention du cancer au travail. Les médecins seraient également mieux informés des causes professionnelles possibles des maladies, ce qui favoriserait aussi la prévention.

## Établir le lien avec la gouvernance de la santé

Les décisions en matière de santé sont généralement adoptées sur la base d'éléments de santé publique dans lesquels, redisons-le, la SST constitue un angle mort. Cela a clairement été démontré lors du processus de classification du virus de Covid-19 dans le cadre de la directive sur les agents biologiques[1]. Un panel exclusivement composé d'experts en santé publique n'a considéré que le taux de mortalité de la maladie, en négligeant totalement les facteurs de contagiosité et les conditions de travail. Pour les experts en SST, il était clair dès le départ que les conditions de travail présentaient un risque intrinsèque de contagion, tant en raison des caractéristiques inhérentes aux différents types de travail (contacts avec les clients/patients, proximité des collègues, impossibilité d'appliquer les règles d'hygiène de base, basses températures, etc.) qu'en raison de certains facteurs liés au travail (comme les déplacements vers le lieu de travail dans des transports publics bondés ou les mauvaises conditions de logement, avec un trop grand nombre de personnes vivant très près les unes des autres). Mais les spécialistes de la SST n'ont pas été impliqués dans le processus de classification. Résultat : le coronavirus ne s'est pas retrouvé dans la catégorie de risque la plus élevée (4), mais dans la catégorie inférieure (3), alors qu'il a tué bien plus de personnes que le virus Ebola, par exemple, classé dans la catégorie de risque la plus élevée.

On ne peut qu'en conclure que les experts en SST devraient être impliqués dans les processus de décision sur les questions de santé publique. Les considérer comme des parties prenantes importantes ne serait pour le moins que de la bonne gouvernance. Il ne faut pas oublier non plus l'expertise des travailleurs eux-mêmes. Le travail tel qu'il est mis en œuvre dans la pratique est souvent très différent du travail tel qu'il est conçu — un constat bien connu en ergonomie. Souvent, les travailleurs sont non seulement les meilleurs, mais aussi et surtout les seuls experts capables de signaler les risques pour la santé et la sécurité au travail dans un contexte professionnel spécifique.

Une dernière question se pose alors : y aurait-il des inconvénients à intégrer les connaissances sur la sécurité et la santé au travail dans les registres, les données et les pratiques de la santé publique, ainsi que dans sa gouvernance ? Sans doute faut-il faire preuve d'une certaine prudence : la SST doit rester un domaine d'expertise et d'élaboration de politiques distinct et indépendant. Elle doit rester axée sur le domaine du travail et sa gouvernance doit s'inscrire dans le cadre de la politique de l'emploi, où il est essentiel de maintenir les institutions et les organes consultatifs et de négociation consacrés à la SST.

**1.** Voir Musu T., "Le Bon, la Bad et le Truand", *HesaMag* #23, 1er semestre 2021. https://www.etui.org/fr/publications/les-travailleurs-de-la-chaine-alimentaire

Europe

**À la suite de la première vague du Covid-19 en 2020, deux grands dossiers judiciaires liés marquent l'actualité politique en France : Amazon France et Renault Sandouville. Des syndicalistes utilisent la voie judiciaire pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques de contamination. Plus d'un an après les faits, on décide de se rendre à Rouen à la rencontre des syndicalistes au cœur de l'affaire Renault afin d'analyser les stratégies de survie mises en œuvre. On découvre qu'au-delà de la crise sanitaire et des risques au travail, il existe une tentative du groupe de sauver l'usine en profitant des aides publiques.**

# De la survie de la Nation, des entreprises et des travailleurs

**Mehmet Koksal**
ETUI

"Nous sommes en guerre, en guerre sanitaire, certes : nous ne luttons ni contre une armée ni contre une autre Nation. Mais l'ennemi est là, invisible, insaisissable, qui progresse. Et cela requiert notre mobilisation générale", déclare sur un ton solennel Emmanuel Macron, le président de la République française, au soir du 16 mars 2020 pour annoncer le début d'un confinement général. En France, comme un peu partout dans le monde à cette période, c'est la panique générale face au Covid-19 qui ne connaît pas encore de vaccins. Par son action, le chef de l'État interdit sur-le-champ le déplacement de toute personne hors de son domicile et marque par conséquent la suspension de toute activité non essentielle à la survie de la Nation.

Rapidement, "et en même temps" comme dirait le président français, la discussion porte sur ce qui est "indispensable" ou "essentiel" dans la gestion de cette crise, et des ministres, de concert avec le patronat français, s'empressent d'évoquer[1] dès le 18 mars une liste "secret-défense" d'entreprises publiques et privées relevant de secteurs essentiels (agroalimentaire, énergie, transport, télécoms, nettoyage, administration) mais "non exhaustive" nécessitant la réquisition des travailleurs. Il faut certes se confiner mais il ne faut pas exagérer, il n'est absolument pas question d'arrêter l'activité économique en France. Il faut éviter de s'exposer aux risques de contamination mais on peut se munir d'attestations obligatoires pour justifier les déplacements pour se rendre "notamment" au travail car tout ce qui n'est pas interdit est autorisé, dont les trajets domicile-travail. Comment peut-on aussi facilement passer de la survie de la Nation à celle des entreprises ou de l'économie française en oubliant au passage celle des travailleurs ?

Pour approfondir la question et muni de mon pass sanitaire, je me rends en septembre 2021 à Rouen en Haute-Normandie à la rencontre du syndicaliste CGT[2] Gérald Le Corre et de l'avocat Karim Berbra. Ensemble, ces deux camarades ont été à la pointe d'une action judiciaire en référé assez inédite, fortement controversée mais pas assez médiatisée, pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs de l'usine Renault de Sandouville. Ils ont réussi à faire condamner en première instance la société et suspendre la reprise de la production jusqu'à une mise en conformité sanitaire totale (consultation, évaluation, formation, mise à disposition de locaux et d'équipements, modification des plans de prévention) sous peine d'astreinte journalière. "Le

1. Ebenstein Raphaël, *Coronavirus : c'est quoi, un secteur économique "essentiel" ?*, Radio France, 18/03/2020.
2. La Confédération générale du travail (CGT) est un syndicat français de salariés membre de la Confédération européenne des syndicats (CES).
3. Gérald Le Corre accepte de nous parler dans cet article uniquement en sa qualité de syndicaliste CGT, ses propos n'engagent pas son employeur.
4. FFP2 pour *"filtering facepiece"* est un masque de protection respiratoire jetable filtrant contre les particules de norme EN 149 de classe 2 (>94% de filtration d'aérosols).

*"Le risque Covid s'ajoute aux autres risques déjà existants sur le lieu de travail."*

projet portant sur les modalités organisationnelles de l'activité en vue de la reprise de production pendant l'épidémie de Covid-19 est un projet important modifiant les conditions de travail nécessitant la consultation des instances représentatives du personnel et non leur simple information", écrit le président du tribunal judiciaire du Havre dans son jugement du 7 mai 2020.

Après l'annonce du confinement, l'usine Renault de Sandouville est contrainte de fermer ses portes pendant plusieurs semaines et des alertes pour "danger grave et imminent" sont déclenchées par les équipes syndicales et des salariés voulant faire valoir leur droit de retrait jugeant les mesures insuffisantes pour garantir leur santé et leur sécurité au travail.

"Quand le groupe Renault décide de reprendre l'activité de ses usines, sur le terrain, la stratégie syndicale est fortement divisée avec d'un côté ceux qui pensent qu'il est temps de reprendre le travail pour permettre aux intérimaires de recommencer à gagner leur vie et de l'autre côté, des syndicalistes qui pensent que le confinement n'est absolument pas terminé et que les mesures de protection mises en place par l'employeur ne sont pas satisfaisantes pour garantir la santé et la sécurité du personnel. "Imaginez-vous le contexte, on est en pleine propagation du virus et on vous demande de construire des véhicules. Encore cela aurait un sens si on devait construire des véhicules d'urgence mais ici ce n'était pas le cas et il n'y avait aucun intérêt vital à redémarrer l'usine, si ce n'est l'intérêt purement économique du groupe", explique Maître Berbra qui a préparé et plaidé la cause. Une procédure judiciaire en référé est initiée par le syndicat CGT sur base de l'absence de consultation des représentants du personnel, l'absence d'évaluation des risques, le défaut d'information et de formation avant d'activer la réouverture du site de production qui aboutira à une condamnation en première instance. Devant la cour d'appel, Renault parviendra à faire casser le jugement en estimant que seul le comité social et économique (CSE) de l'entreprise avait la prérogative d'aller en justice pour ce type de procédure. Mais au-delà des questions de forme, les sujets de fond détaillés dans le jugement en première instance présentent un intérêt manifeste qui mérite de s'y attarder plus longuement.

## Évaluation des risques

On pose la question à Gérald Le Corre qui a l'habitude, en tant que syndicaliste et inspecteur du travail[3], d'aller vérifier sur le terrain les procédures mises en place par les entreprises. Comment se déroule une évaluation des risques dans une grande entreprise comme Renault ? "Comme dans toutes les grosses boîtes, se plaint-il. Les employeurs pensent qu'en mettant quelques masques, en collant trois affiches et en mettant du gel hydroalcoolique à l'entrée d'un bâtiment, on a évalué les risques. En fait, le Covid est un risque supplémentaire qui vient impacter une personne sur son lieu de travail. Il faut analyser le Covid avec les mesures de prévention déjà en vigueur pour d'autres risques. Je vous donne un exemple concret : dans l'usine de Renault, notamment dans la partie montage, il y a des salariés qui sont à moins de deux mètres l'un de l'autre, voire à moins d'un mètre les uns des autres au montage pendant que la chaîne avance. Renault a d'abord pensé mettre des masques non chirurgicaux les plus facilement accessibles sur le marché. Je vous rappelle qu'on avait encore à cette période une pénurie de masques FFP2[4]. On leur dit que ça pose un problème vu la proximité. Renault décide alors de sortir de ses stocks des masques FFP2 mais en disant aux salariés qu'ils peuvent changer les masques uniquement pendant la pause du midi. Au niveau des risques biologiques, l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) nous dit que quand on porte un masque qui n'est pas à ventilation assistée, on doit faire une pause chaque heure pour éviter les risques cardiaques. Une pause par heure, ce n'est pas compatible avec le business plan chez Renault. Un autre exemple est la question des vestiaires. Pour économiser trois francs en ne louant pas des cabines mobiles, les managers décident de décaler les horaires des équipes. Le problème, c'est qu'on n'avait pas pensé au covoiturage, à l'arrivage des travailleurs par bus, ce qui donne des résultats de folie avec des centaines de personnes en même temps dans les vestiaires. Même problème pour les repas pendant les pauses du midi, les locaux étant trop petits, on redirige une partie du personnel vers des ateliers qui comptent plein de produits chimiques dangereux pour la santé. La véritable erreur de l'employeur consiste à ne réfléchir qu'au Covid alors que le virus s'ajoute en fait aux autres risques respiratoires, chimiques, etc. déjà existants sur le lieu de travail."

↴ **Le syndicaliste de la CGT, Gérald Le Corre, va se battre en justice pour défendre la santé et la sécurité des ouvriers de l'usine Renault à Sandouville au début de la pandémie de Covid-19.**
Photo : © Belga

5. Béziat E. (2020) Jean-Dominique Senard: "Il s'agit de la survie de Renault", *Le Monde*, 29/05/2020.
6. Delépine J. (2020) Renault: le premier de la casse sociale, *Alternatives économiques*, 12/06/2020.
7. Bien qu'accueillant la plupart des emplois délocalisés, les pays d'Europe de l'Est et l'Espagne sont ceux où les postes sont les plus à risque face à la transformation numérique dans l'industrie automobile parce qu'ils ont le plus haut taux de tâches routinières. Lire à ce propos: Drahokoupil J. (dir.) (2020) *The challenge of digital transformation in the automotive industry. Jobs, upgrading and the prospects for development*, Bruxelles, ETUI.

On notera que, d'après le syndicaliste, les employeurs ont tendance à cloisonner les risques au lieu de les considérer en interaction. Il est important de considérer l'organisation du travail dans sa globalité car les nouvelles mesures de prévention (distanciation sociale pendant les repas) peuvent elles-mêmes engendrer d'autres risques (exposition à des produits chimiques dangereux).

L'absence de reprise de l'activité ne risque-t-elle pas de mettre en péril la productivité de l'entreprise ? "Oui mais la meilleure mesure de prévention pendant une pandémie reste la non-reprise de la production et, en plus, il y avait le blanc-seing du gouvernement pour maintenir l'arrêt. En diminuant le nombre de personnes sur les chaînes, on réduit nécessairement le risque de contamination", répond l'avocat. Il poursuit en estimant que "les employeurs profitent d'un environnement politique qui leur est favorable. On le voit, ils n'ont plus peur de rien. Les ordonnances Macron de 2017 vont complètement les rassurer sur la possibilité de faire ce qu'ils veulent avec les salariés. Il y a eu un vrai mouvement à partir de 2017 où la crainte de la justice sociale traditionnelle, à savoir le conseil de prudhommes, n'a plus fait peur. En tant qu'avocat, il faut réinventer les stratégies juridiques. La voie du référé sur cette problématique de la santé au travail est très importante".

*Depuis les ordonnances Macron de 2017, les employeurs n'ont plus peur de la justice sociale traditionnelle.*

À la suite de la première vague du Covid-19 en 2020, deux grands dossiers judiciaires marquent l'actualité politique en France : Amazon France et Renault Sandouville. Dans le premier dossier, le géant américain Amazon est condamné par le tribunal de Nanterre à fermer l'ensemble de ses dépôts en France sous peine d'astreinte d'un million d'euros parce que le groupe n'avait pas réalisé une évaluation des risques au niveau national. "On a suivi les commentaires politiques de la droite à la gauche, de tous ceux qu'on entend tous les matins à la radio, se rappelle Gérald Le Corre. En bref, tout le monde était d'accord pour saluer la condamnation parce que derrière Amazon, on attaque le géant américain qui profite du Covid pour faire son business. On retrouve souvent les mêmes commentaires pour dire qu'il s'agit d'une 'simple et sage décision' de la justice française, etc. Puis, c'est nous qui tombons dans l'actualité avec notre jugement de Renault Sandouville. Le jour même de la décision, on la diffuse partout en expliquant que c'est une bonne décision du tribunal de Rouen qui confirme et va même plus loin que l'affaire Amazon sur tel ou tel aspect. Immédiatement après, les ministres du gouvernement français, sans prendre la peine de lire le dossier, affirment qu'il n'y a pas de risque dans cette entreprise et prennent la défense de l'entreprise française condamnée en justice."

Pendant ce temps, l'usine de carrosserie-montage de Sandouville (Haute-Normandie, France) continue d'annoncer fièrement sur son site internet à travers une vidéo faire de "la sécurité, notre priorité au quotidien" avec "des conditions de travail au cœur de l'organisation". Cette usine du constructeur au losange aurait "produit depuis 1964 et durant 50 ans l'essentiel des véhicules haut de gamme de Renault. Désormais spécialisée dans la fabrication de véhicules utilitaires légers, l'usine a produit près de 800 000 Trafic, dans toute sa diversité de versions, du plancher cabine au Trafic SpaceClass. C'est la première usine du groupe à fabriquer pour les trois marques de l'alliance Renault, Nissan et Mitsubishi".

Une communication innovante et impressionnante, on dirait que tout va très bien mais en réalité ce n'est pas du tout le cas. La situation du groupe Renault, comme celle de l'ensemble du secteur automobile en France, était déjà alarmante et la pandémie n'a fait qu'aggraver les choses en transformant la crise sanitaire en une crise économique et sociale. Le 29 avril 2020, la Commission européenne annonce qu'elle a donné une autorisation spéciale de régimes d'aides d'État destinés à soutenir les entreprises touchées par la pandémie de Covid-19, dont le groupe français Renault qui bénéficiera d'une garantie de prêt de cinq milliards d'euros. Le 29 mai 2020, soit un mois plus tard, le même constructeur automobile annonce un plan de suppression de 15 000 emplois dans le monde, dont 4 600 en France. Cette annonce a de quoi choquer l'opinion publique et dans le milieu syndical, on critique des milliards offerts aux industriels sans vraiment imposer des conditions pour préserver les emplois. "Le prêt n'est pas un prêt de l'État, ce sont des prêts bancaires garantis par l'État. Ces prêts, si un jour on les utilise, seront remboursés", tempère Jean-Dominique Senard, le président du Conseil d'administration de Renault, dans une interview accordée au journal *Le Monde*[5] dans laquelle il confirme le plan de suppression en invoquant lui aussi… "la survie de Renault" pour justifier la casse sociale. C'est la stratégie industrielle du groupe qui est remise en question. Cette stratégie[6] semble favoriser la délocalisation de la production de petits véhicules économiques plébiscités par les consommateurs européens tandis que les usines françaises se spécialisent dans les voitures électriques qui, avec l'intégration de la digitalisation et l'automation de la chaîne de production, nécessitent de moins en moins de main-d'œuvre[7]. Tout cela fragilise bien entendu la survie des usines françaises et met en doute l'intérêt d'une garantie étatique pour faciliter l'accès à des prêts bancaires.

Alors que Renault est encore loin de garantir sa survie économique, l'entreprise semble déjà avoir perdu un peu de son lustre et de son prestige en matière d'attractivité et de stabilité salariale. "Il y a à peine dix ans, se faire embaucher chez Renault, c'était comme travailler dans la fonction publique, chez EDF ou à la SNCF (deux sociétés à participation publique). Les conditions de travail étaient très bonnes et la stabilité de l'emploi garantie pour une carrière complète. Aujourd'hui, les camarades racontent qu'on assiste à des démissions de jeunes qui décident de partir après 24 mois de contrat. Avant, on ne voyait jamais ça. Pourquoi ? Parce que les conditions de travail sont pourries. On se bat pour que leur contrat soit de qualité mais aujourd'hui le but de certains jeunes travailleurs est justement de ne pas se faire embaucher. Ils veulent juste un contrat de 18 ou 24 mois pour se faire un peu de pognon et après ils préfèrent aller voir ailleurs", explique Gérald Le Corre.

**Obligations pour les employeurs selon la directive-cadre de 1989**

– évaluation des risques ;
– combattre les risques à la source ;
– adapter le travail à l'individu ;
– remplacer les agents dangereux par des agents non (ou moins) dangereux ;
– privilégier les protections collectives par rapport aux protections individuelles ;
– information et consultation des travailleurs ;
– formation des travailleurs.

**Obligations pour les travailleurs**

– utiliser correctement les moyens de production et les équipements de protection ;
– informer, collaborer avec les employeurs.

**Objectif :** garantir des conditions minimales de sécurité et de santé à travers l'Europe tout en autorisant les États membres à maintenir ou à mettre en place des mesures plus strictes.

**Champ d'application :** tous les secteurs d'activité (publics et privés) à l'exception de l'armée, de la police et des travailleurs domestiques.

Source – Tony Musu, ETUI

## "C'est quand qu'on chôme ?"

On se dirige vers l'usine Renault de Cléon pour une rencontre avec une équipe syndicale au niveau de l'entreprise. Lors de l'entretien, le syndicaliste William Audoux nous rapporte le même constat : "Des jeunes collègues nous disent : c'est quand qu'on chôme ? En fait, il existe un accord spécial entre l'État et le groupe Renault appelé 'activité partielle de longue durée' (APLD) qui permet à Renault de faire travailler les gens à fond pendant trois jours et le reste des jours de la semaine sera payé par le chômage, c'est-à-dire nos impôts. Le fait de maintenir des cadences de travail très élevées n'est pas justifié par une quelconque demande mais par l'intérêt de Renault d'utiliser un maximum le chômage à charge de l'État. Pour les intérimaires, la situation est même plus grave parce qu'ils vivent souvent avec deux ou trois semaines de salaire par mois suite à de multiples interruptions de contrat."

Avec 3 327 salariés en juillet 2021 (contre 5 000 salariés en 2006) et 818 intérimaires en mai 2021 pour "surcroît temporaire d'activité"... qui dure depuis des années, on constate que le groupe a mis en place une politique des ressources humaines qui vise essentiellement à bénéficier du système de chômage temporaire financé par les pouvoirs publics et éviter les embauches.

Gérald Le Corre ajoute une couche sur la détérioration générale des conditions de travail : "On a clairement fait des progrès sur les risques traditionnels, notamment concernant la manutention de charges lourdes dans l'industrie. Durant ces vingt dernières années, on a vu l'arrivée des systèmes de ventouse, de chariot élévateur, etc. Par contre, sur la question des horaires, sur le travail de nuit, sur le travail de week-end, sur les collectifs de travail qui ont explosé, sur les réorganisations constantes, sur l'augmentation de la sous-traitance avec le recours massif à l'intérim qui rend la solidarité plus compliquée, sur l'exposition aux produits chimiques, sur les protections qui ne sont pas efficientes, sur les cadences pour les camarades à la chaîne, tout ça devient ingérable ! L'intensification du travail qu'on connaissait autrefois uniquement pour le travail à la chaîne s'est propagée dans des secteurs qui étaient plus protégés comme la maintenance, les services de support, la logistique. Donc la santé au travail se détériore très clairement."

## Engagement attendu de plus de 100 %

L'usine Renault de Cléon fabrique des boîtes de vitesses, des moteurs thermiques et des moteurs électriques. Fin 2021, la production de deux des trois moteurs thermiques (diesel et essence) va s'arrêter laissant un tiers de l'usine vide de ses machines et de ses travailleurs. Beaucoup espèrent que les ventes de moteur électrique vont compenser la perte des moteurs thermiques mais l'inquiétude reste visible durant la conversation. "Il y a beaucoup moins de choses dans un moteur électrique et le rapport en main d'œuvre est de un sur cinq, donc on a vraiment des inquiétudes en termes d'emploi surtout qu'il y a beaucoup de concurrence sur la gamme électrique. Je ne sais pas à qui on va pouvoir vendre nos voitures électriques haut de gamme à plus de 50 000 euros", s'interroge William Audoux. "Aujourd'hui, c'est l'augmentation des cadences et la dégradation des conditions de travail qui nous posent le plus de problèmes. Ensemble, avec la CGT et la CFDT[8], on a déposé un droit d'alerte avec une expertise qui mentionne les risques graves au niveau de l'usine sur tous les secteurs d'assemblage de moteurs. Concrètement, on est confronté à la suppression de postes et le gars qui reste doit faire le travail qui était fait auparavant par deux personnes. Sur certains postes, l'engagement attendu du salarié est au-delà de 100 % donc même s'il se donne à fond, il ne pourra pas arriver à satisfaire son employeur." Les managers tentent de justifier ces conditions par une obligation de gain de productivité et une volonté de garder la production basée en France. "Oui, sauf que derrière ces mesures il y a de la souffrance chez les salariés et même parfois des tentatives de suicide. Ils sont surveillés, chronométrés. C'est pour éviter tout cela qu'on demande une expertise, qu'on lance des alertes, qu'on initie des actions judiciaires mais à la fin, on ne voit pas vraiment d'actions concrètes de la part de la direction. Franchement, il n'y a que la mobilisation massive des salariés du secteur automobile qui peut faire changer les choses", ajoute-t-il.

Sur place, l'avenir pour les travailleurs de Renault s'annonce assez crispé avec des discussions difficiles liées à un futur accord de compétitivité, un "compactage" ou une réorganisation des sites, une flexibilité de plus en plus obligatoire, du travail obligatoire les soirs et les samedis, une mobilité forcée des travailleurs à travers les différentes usines. Il en va de la survie de Renault et indirectement de la Nation mais à quel prix et qu'en est-il de la survie des travailleurs ? ●

**8.** La Confédération française démocratique du travail (CFDT) est une confédération interprofessionnelle membre de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Dossier spécial

# Les lieux de travail à l'heure de la pandémie

Dossier spécial coordonné par
**Paula Franklin** et **Mehmet Koksal**

Dans ce dossier, on a surtout cherché à illustrer et documenter l'impact du Covid-19 sur la santé et la sécurité au travail dans les lieux de travail en Europe. Pour commencer, Berta Chulvi nous emmène à Barcelone dans le quartier ouvrier d'el Besòs i el Maresme où on découvre que la contamination s'arrête bizarrement à l'avenue Diagonal comme si les inégalités sociales résistaient à cette pandémie. Bethany Staunton a décidé d'accompagner le quotidien des sans-papiers à Bruxelles travaillant de manière informelle dans des secteurs essentiels mais doublement pénalisés par les règles de distanciation. Hugo Boursier a été à la rencontre des éboueurs parisiens, applaudis au printemps 2020 pour avoir été en première ligne face à l'urgence sanitaire, qui se plaignent aujourd'hui d'un manque de reconnaissance et de niveau salarial. "Le Covid-19 est comme une loterie : certains souffrent peu, d'autres sont gravement malades et peuvent ne jamais se rétablir", rapporte Pien Heuts dans un papier qui se penche sur le "Covid long" ou les effets à long terme du virus aux Pays-Bas.

Avec la montée en puissance des télétravailleurs, les employeurs ne semblent visiblement plus supporter de voir la souffrance psychique. Fabienne Scandella décompose pour nous la face cachée du mot "résilience" qui revient à la mode dans certains milieux. On ne pouvait pas parler des risques liés au Covid sans évoquer le business des pompes funèbres en Roumanie. Curieusement plus le taux de mortalité explose, moins il y a de travail pour les entrepreneurs du funéraire ; Laura-Maria Ilie et Florentin Cassonnet nous expliquent les raisons de ce paradoxe. À Zagreb, Jelena Prtorić revient sur un drame qui a eu lieu au Théâtre national croate et qui révèle de graves failles en matière de sécurité pour le personnel de la scène. Enfin, on s'intéresse aussi à la gestion post-Covid-19 en Finlande mais au-delà des apparences avec un article de Fanny Malinen qui dévoile un climat de stress permanent chez les professionnels de la santé qui envisagent un changement de carrière.

↰ Photo : © Florentin Cassonnet

# Inégalités sociales : les seules frontières qui résistent à la pandémie

**L'idée que la pandémie se joue des frontières et touche toute la population mondiale n'est qu'à moitié vraie : une étude récente démontre que les inégalités sociales sont les seules frontières que le virus semble respecter. Les données épidémiologiques que l'Agence de santé publique de Barcelone a mises à disposition de la communauté scientifique et de la société civile révèlent que la carte des niveaux de revenus dans les différents quartiers de Barcelone épouse parfaitement celle de l'incidence du Covid-19. Nous avons été sur place dans l'une des zones les plus caractéristiques de l'effet des inégalités sociales sur la propagation de la maladie et on a pu constater que le virus qui fait pourtant des ravages dans le quartier ouvrier d'el Besòs i el Maresme s'arrête brusquement sur l'avenue Diagonal, respectant scrupuleusement le niveau de revenu du quartier voisin, une véritable enclave de luxe pour les personnes à haut revenu.**

**Berta Chulvi**
Journaliste
**Tania Castro**
Photographe

À el Besòs i el Maresme, nous sommes accueillis par María Luisa, qui vit dans une maison de plain-pied comportant un petit patio et dont l'architecture délabrée paraît recouvrir une construction provisoire. C'est une femme de 66 ans qui s'occupe de ses petits-enfants pendant que leurs parents travaillent. Elle a toujours vécu dans cette maison. Ses parents venaient de la ville d'Albacete. Elle a travaillé toute sa vie comme femme de ménage et comme cuisinière, jusqu'à sa retraite, il y a un an. De ses quatre enfants, seulement un, le fils, a arrêté de travailler pendant le confinement décrété par le gouvernement espagnol annonçant l'état d'urgence. Ses filles ont toutes les trois travaillé pendant tout le confinement : deux dans le secteur de la santé et une dans un supermarché, envoyées au front comme bien d'autres travailleuses essentielles pendant la pandémie. Ces quartiers ouvriers ont été grands pourvoyeurs de main-d'œuvre pour les secteurs de première ligne. Luisa, qui assure l'entretien dans un hôpital, vit avec sa mère à el Besòs i el Maresme et elle nous raconte qu'elle a passé le confinement à son poste de travail, tous les jours : "J'avais plus peur d'aller seule dans le métro que d'attraper le Covid-19. La ville était déserte à six heures du matin."

Les personnes dont les salaires sont les plus bas ont été les plus exposées à la pandémie et ont parfois continué à travailler malgré les premiers symptômes de la maladie. C'est ce que révèle l'enquête COTS (conditions de travail et santé pendant la pandémie), réalisée par ISTAS-CCOO[1] et le groupe POWAH, l'équipe de recherche sur les risques psychosociaux, l'organisation du travail et la santé de l'Université autonome de Barcelone. L'étude a été réalisée entre le 29 avril et le 28 mai 2020 auprès de 20 328 personnes sous contrat de travail pendant cette période. Ses résultats révèlent notamment que le pourcentage des personnes qui sont allées travailler malgré des symptômes du Covid-19 est deux fois supérieur chez celles qui déclarent que leur salaire ne leur suffit pas pour subvenir aux besoins de leur foyer (18,2 %) que chez celles dont le salaire couvre leurs besoins élémentaires (10,5 %). Entre le 26 avril et le 24 mai 2021, ces deux groupes de recherche ont réalisé un deuxième volet de l'étude COTS auprès de 25 000 travailleurs et ils ont constaté que l'effet des bas salaires se perpétue de la même manière que lorsque la pandémie a éclaté : "Pour l'ensemble de l'échantillon,

1. Institut syndical du travail et de l'environnement et de la santé au travail (ISTAS), une fondation autonome à caractère technico-syndical issue du syndicat Comisiones Obreras (CCOO).

↰ **Comme Namarata, originaire du Népal, de nombreux migrants ont pu constater la chute de leurs revenus avec la pandémie.**
Photo: © Tania Castro

*Votre code postal est un déterminant de la santé plus puissant que votre code génétique.*

7,2 % des personnes affirment qu'elles sont allées travailler alors qu'elles présentaient des symptômes. Ce pourcentage grimpe à 10,6 % chez celles qui déclarent leur salaire insuffisant pour couvrir leurs besoins élémentaires et baisse à 5 % chez celles dont le salaire est suffisant pour couvrir ces besoins."

Le cas qui illustre peut-être le mieux à quel point le niveau de revenu constitue une frontière pour le Covid-19 est celui du littoral nord de Barcelone. Dans le quartier ouvrier d'el Besòs i el Maresme au nord-est de la ville, le niveau de revenu moyen par personne s'élève à 10 289 euros par an; ce quartier pauvre est voisin d'un quartier deux fois plus riche, Diagonal del Mar, où le niveau de revenu moyen s'élève à 20 913 euros par an. À el Besòs i el Maresme, un appartement de 50 mètres carrés peut valoir 60 000 euros; à Diagonal del Mar, on ne trouve pas d'appartement de même surface à moins de 200 000 euros. Depuis les terrasses avec piscine de Diagonal del Mar, on peut observer les habitations populaires en briques apparentes qui ont remplacé les champs et les fermes voisines du fleuve Besós à la fin des années 60. Depuis le quartier ouvrier, on aperçoit en arrière-plan les silhouettes des nouveaux immeubles, qui ressemblent à des gratte-ciel alors qu'ils ne dépassent pas 14 étages: le contraste illustre parfaitement la distance qui sépare ces classes sociales. À la frontière entre les riches et les pauvres, les appartements les plus humbles prennent de la valeur et, confirmant que la "position de classe" ne coïncide pas avec la "conscience de classe", certains de leurs habitants ne se sentent plus appartenir à la communauté des plus modestes: "Ici ce n'est pas el Besós", précise une voisine qui étend du linge à sa fenêtre au pied d'une des tours de luxe. Deux mondes se font face: l'un marqué par la précarité, l'autre par la volonté d'opulence.

De même, la réalité face au Covid-19 est diamétralement opposée selon que l'on se trouve d'un côté ou de l'autre de l'avenue. Pendant les quatre mois et demi qu'a duré la deuxième vague, l'incidence du virus à el Besòs i el Maresme a atteint 3 634 cas pour 100 000 habitants. En face, dans le quartier Diagonal del Mar, l'incidence cumulée s'est établie à 1870 cas pour 100 000 habitants. Si on se focalise encore pour observer la situation à l'échelle du secteur de recensement, l'asymétrie est encore plus flagrante. Le secteur pauvre, où sont recensés 2059 habitants, enregistre une incidence cumulée de 8029 cas pour 100 000 habitants en quatre mois et demi, alors que le secteur riche, qui compte 2349 habitants selon le recensement, présente sur la même période une incidence de 888 cas pour 100 000 habitants. La conclusion s'impose d'elle-même: la pauvreté décuple presque l'incidence cumulée de l'infection au Covid-19.

## Carte de la pauvreté et des contaminations à Barcelone

Toutes ces données proviennent de l'Agence de santé publique de Barcelone (ASPB), qui enquête depuis des années sur les inégalités sociales et leurs conséquences sur la santé. En 2005, l'agence a lancé le projet

*La pauvreté décuple l'incidence cumulée de l'infection au Covid-19.*

**Depuis le quartier ouvrier, on aperçoit en arrière-plan les silhouettes des nouveaux immeubles.**
Photo: © Tania Castro

MEDEA I, qui avait pour objectif d'étudier les modèles de distribution de certaines causes de mortalité sur de petites zones dans certaines villes espagnoles. L'unité d'analyse choisie, le secteur de recensement, est une aire géographique plus petite que le quartier, ce qui permet de mettre en relation des variables socioéconomiques et des indicateurs de santé. Toute cette expérience accumulée dans le traitement des données s'est révélée cruciale à l'heure où s'est déclarée la pandémie du Covid-19. Le 8 avril 2020, moins d'un mois après l'imposition du confinement en Espagne, l'Agence de santé publique de Barcelone a mis en ligne un site internet interactif intitulé "#Covid19 aldiaBCN" où elle a dénombré chaque jour les cas de contamination dans la ville. Les personnes infectées y sont géolocalisées à partir de leurs adresses de domicile, ce qui donne de précieuses informations sur le comportement de la pandémie dans la deuxième plus grande ville d'Espagne (1 604 555 habitants selon le dernier recensement).

Les travaux de l'Agence de santé publique de Barcelone font partie d'un domaine de recherche en plein essor dont le représentant le plus emblématique est le Dr Michael Marmot, professeur d'épidémiologie et de santé publique à l'University College of London. L'étude *Build Back Fairer : the Covid-19 Marmot Review*, publiée sous sa direction en décembre 2020 montre pourquoi la pandémie a davantage touché les groupes dont les revenus sont les plus bas et révèle à quel point les inégalités socioéconomiques et ethniques antérieures à la pandémie se sont aggravées par suite des mesures de contention dans l'éducation et l'emploi. L'originalité du travail réalisé à Barcelone réside dans le fait que ces inégalités sociales sont mises en évidence non seulement par le biais des indicateurs socioéconomiques relatifs aux groupes de population, mais également en matière de logement sur le territoire même de la ville. Cet axe de recherche permet de développer des interventions spécifiques dans les quartiers les plus défavorisés en temps réel. Des travaux similaires à celui réalisé à Barcelone ont aussi été effectués dans d'autres villes européennes en identifiant différentes causes de mortalité. Entre septembre 2009 et août 2012, l'Agence de santé publique de Barcelone a coordonné le projet INEQCITIES, une étude sur les inégalités socioéconomiques en matière de santé et de mortalité dans seize villes européennes.

Outre l'effet de la classe sociale, les études réalisées par les équipes telles que celle du professeur Michael Marmot ont montré que les minorités ethniques étaient également plus exposées au virus. Dans le quartier d'el Besòs i el Maresme, de nombreux migrants ont pu constater la chute de leurs revenus avec la pandémie. C'est le cas de Namarata, originaire du Népal et mère de deux petites filles, l'une âgée de quatre ans et l'autre de quatre mois. Son mari, le seul de la maison à ramener un salaire, se trouve en ERTE (le dispositif de chômage temporaire adopté par le gouvernement espagnol pour atténuer les effets de la pandémie) depuis le début de la pandémie et n'a pas encore pu retourner travailler. "Sans l'ERTE, nous n'aurions pas pu manger", nous explique Namarata.

Grâce aux données du département de la santé de la Generalitat, la communauté autonome de Catalogne, l'ASPB a pu connaître au jour le jour l'évolution de la propagation de la maladie dans la ville, en identifiant le secteur de recensement de chaque personne touchée. Le secteur de recensement est une unité géographique qui représente en moyenne 1500 personnes. Or, on connaît le niveau de revenu moyen de chacune de ces zones grâce aux informations recueillies par l'Institut national de la statistique, qui se fonde directement sur les déclarations de revenus de la population espagnole aux fins du paiement de l'impôt. Pour cette enquête, les revenus personnels des habitants des

**2.** Nous nous sommes concentrés sur la deuxième vague pour ce reportage parce qu'au cours de la première, la rareté des moyens de diagnostic a conduit à ne pratiquer des tests PCR que dans les cas les plus graves, ce qui a induit un biais important dans les zones dont la population est plutôt jeune et où la plupart des malades n'ont pas connu de forme grave du Covid-19 : peu de tests PCR y ont été réalisés. L'ASPB dispose d'informations en ligne depuis la première vague de la pandémie (du 1er mars au 15 juillet 2020) jusqu'à aujourd'hui.

1058 secteurs de recensement de la ville ont été regroupés selon cinq niveaux. On a ainsi obtenu le revenu moyen de chaque secteur, que l'on a comparé avec le niveau d'incidence cumulée du Covid-19 (nombre de personnes contaminées sur 100 000 habitants tout au long de la période étudiée) de ces secteurs. La figure 1 montre les résultats obtenus tout au long de la période dite de "la deuxième vague de Covid-19" en Espagne, c'est-à-dire du 16 juillet au 30 novembre 2020.[2]

Les quartiers du nord et du sud de Barcelone sont ceux qui présentent l'incidence cumulée la plus élevée, et ils sont aussi ceux où vivent les personnes aux revenus les plus faibles. Par exemple, pendant les quatre mois et demi qu'a duré la deuxième vague de contaminations, l'incidence cumulée dans la ville de Barcelone était de 2909 cas pour 100 000 habitants, alors que les quartiers où les niveaux de revenus sont inférieurs à la moyenne de la ville connaissaient une incidence sensiblement supérieure, comme à Torre Baró (4456 cas pour 100 000 habitants), à La Trinidad Nova (3805 cas) ou à Les Roquetes (3997 cas), au nord de la ville.

Comme l'explique Marc Marí Dell'Olmo, docteur en biomédecine, expert en statistique et santé publique et technicien de l'Agence de santé publique de Barcelone : "Lorsqu'on observe les personnes contaminées en fonction du niveau de revenu, on constate un rapport statistique significatif entre le niveau de revenu d'une aire géographique et l'incidence du Covid-19 dans cette zone. Le risque de contracter le virus dans les secteurs où les revenus sont les plus faibles est presque le double du risque que courent les personnes qui vivent dans des zones où les revenus sont supérieurs. Comme le montre la figure 1, lorsque le niveau de revenu d'un secteur de recensement s'élève, l'incidence cumulée du Covid-19 baisse."

## L'intervention municipale au plus près du quartier

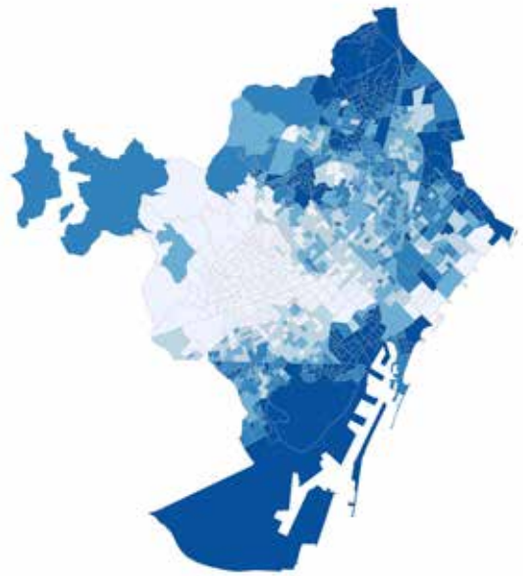
Consciente que le code postal est un déterminant de la santé plus puissant que le code génétique, l'Agence de santé publique de Barcelone établit des comptes rendus de santé par quartier et s'applique depuis sa création à déployer un réseau d'agents de santé de proximité à travers toute la ville et, en particulier, dans les quartiers qui connaissent les difficultés sociales les plus aiguës. Avec l'arrivée de la pandémie, les informations fournies par l'Agence se sont révélées précieuses pour développer des politiques de santé dans tout Barcelone. C'est ce que nous explique Carme Borrell i Thió,

## Des leçons pour la santé au travail

Les données qui montrent les effets différents de la pandémie selon le niveau de revenu constituent une confirmation d'une des revendications classiques des syndicats en matière de santé au travail : les bas salaires et la précarité au travail sont en eux-mêmes un facteur de risque, non seulement de maladies cardiovasculaires ou de troubles musculo-squelettiques, mais aussi de tous les problèmes liés à la santé, y compris une maladie infectieuse dans un contexte de pandémie mondiale comme c'est le cas du Covid-19. Unai Sordo, secrétaire général de Comisiones obreras (CCOO), l'explique dans une présentation de l'enquête COTS qu'il a donnée récemment : "Lorsque nous négocions une augmentation de salaire ou des mesures qui visent à mettre fin au travail temporaire, nous donnons l'impression de nous consacrer à des questions purement économiques. Pourtant, nous défendons également la santé et la vie des travailleurs. La corrélation entre faibles revenus et risque de contracter le Covid-19 est irréfutable." Face à une telle situation, il ne suffit pas d'exiger des équipements de protection individuelle aux postes de travail. De nombreux experts soulignent l'importance des dispositifs de chômage partiel comme les *Expedientes Temporales de Regulación de Empleo* (ERTE) : ces mesures de santé au travail ont permis de réduire l'insécurité comme facteur de risque. Le gouvernement a facilité la mise au chômage des travailleurs par les entreprises, en prenant en charge cette nouvelle ligne budgétaire pour éviter les licenciements massifs. Pour comprendre l'impact des ERTE, il faut tenir compte des données officielles, qui indiquent qu'en avril 2020 le nombre de bénéficiaires de ces prestations a atteint 3,4 millions de personnes, soit une augmentation de 274 % par rapport au mois précédent. D'autre part, les mesures d'assouplissement des ERTE se sont accompagnées de mesures de réduction des cotisations à la sécurité sociale pour les entreprises et de limitation temporaire des licenciements pour celles qui bénéficient de ces aides.

**Figure 1 — Distribution géographique (au niveau des secteurs de recensement) de l'indice de revenu personnel de 2016 (en euros) dans la ville de Barcelone**

Source — Agence de santé publique de Barcelone (ASPB)



6262 – 11913 | 11913 – 13960 | 13960 – 15537 | 15537 – 18085 | 18085 – 29364

*Les mesures de chômage partiel ont permis de réduire l'insécurité économique comme facteur de risque de contamination.*

**Depuis les terrasses avec piscine de Diagonal del Mar, on peut observer les habitations populaires en briques.** Photos: © Tania Castro

de l'ASPB : "Nous avons toujours travaillé en étroite coopération avec les responsables politiques de la ville, mais nous n'avions jamais connu une telle expérience. Sous l'effet de la pandémie, un instrument d'information mis en place par l'ASPB s'est transformé en outil de travail quotidien de nombreux domaines de gestion de la mairie de Barcelone."

L'actuelle adjointe au maire à la santé, au vieillissement et aux services à la personne de la municipalité de Barcelone, Gemma Tarafa, est précisément docteure en biologie moléculaire. Ces travaux de recherche sont consacrés au rapport entre la santé et les inégalités. Gemma Tarafa dénonçait récemment dans une revue spécialisée du secteur de la santé, El diari de la Sanitat, la nécessité d'agir sur les inégalités de santé : "La crise sanitaire a accentué les inégalités qui existaient déjà. Pendant la pandémie, nous avons pu observer que les contagions se produisaient davantage dans les zones dont les indicateurs socioéconomiques sont les pires, ce qui s'explique principalement par trois causes : d'abord, ce n'est pas la même chose de se confiner dans un appartement de 150 mètres carrés avec terrasse que dans un appartement de 30 ou de 50 mètres carrés. Ensuite, dans ces zones où les indicateurs socioéconomiques sont les plus préoccupants, beaucoup de gens occupent des emplois qui ne permettent pas le télétravail : ils sont donc plus exposés au virus. Enfin, nous savons que les personnes dont les indicateurs socioéconomiques sont les plus défavorables sont également les plus susceptibles de souffrir de pathologies chroniques à cause de leur situation. Elles ont donc plus de risques de souffrir d'une forme grave de Covid-19."

Davide Malmusi, directeur des services de santé de la mairie de Barcelone, explique la coopération entre la municipalité et l'Agence de santé publique pour tenter d'atténuer les effets de ces inégalités : "La mise à disposition de données sur les inégalités d'incidence au virus a provoqué un sursaut politique de la mairie de Barcelone, qui s'est efforcée de mettre en œuvre des politiques qui s'attaquent à ces inégalités. Dans tout l'éventail de réponses locales visant à faire face à la pandémie et à ses conséquences sociales et économiques, les services municipaux se sont concentrés sur les quartiers où l'incidence était la plus élevée et sur les habitants les plus vulnérables pour renforcer les messages et les mesures préventives, offrir une assistance concrète au domicile des personnes atteintes de Covid-19 et ne disposant pas de possibilités de s'isoler convenablement, organiser des campagnes de dépistage massif et soutenir les programmes de vaccinations." ●

# Les travailleurs sans-papiers face à la pandémie

**Bethany Staunton**
ETUI

**Pour les sans-papiers qui travaillaient dans l'économie informelle, la pandémie de Covid-19 n'a fait que compliquer davantage encore la vie quotidienne. Les confinements ont entraîné pour beaucoup d'entre eux la perte de leurs maigres sources de revenus, et ceux qui ont continué à travailler ont été confrontés à des risques sanitaires aggravés. Parallèlement, dans un contexte de revalorisation du rôle des "travailleurs essentiels", les migrants sont de plus en plus reconnus comme une composante essentielle de notre main-d'œuvre, et la crise sanitaire a conduit certains pays à mettre en place des programmes de régularisation d'urgence. Ces mesures présentent toutefois un caractère trop provisoire pour être considérées comme un véritable progrès.**

Au cœur de l'été 2021, dans l'église paroissiale Saint-Jean-Baptiste du Béguinage, au centre de Bruxelles, se déroule une scène étonnante. Un homme est agenouillé à la manière dont se déroule la prière chez les musulmans, à quelques centimètres de l'autel de cette église catholique. Il est entouré de matelas et de couvertures de toutes les couleurs et de tous les motifs. À la tête de beaucoup de ces lits improvisés se trouve un panneau en carton, indiquant la profession de chaque occupant : boulanger, coiffeur, nounou. Des centaines de sans-papiers occupent l'église depuis février pour demander le droit légal de rester en Belgique, où beaucoup d'entre eux vivent et travaillent depuis des années, voire des décennies. Comme le gouvernement belge continue d'ignorer leurs demandes, leurs actions ont pris une tournure plus radicale. En mai 2021, plus de 450 d'entre eux ont entamé une grève de la faim, qui a duré deux mois.

Hamza a pris part à cette action. Ce Marocain de 23 ans vit en Belgique depuis 2016, après être arrivé en Europe muni d'un visa touristique. Avant la pandémie, il tirait l'essentiel de ses revenus de son travail au marché aux puces de Bruxelles. Lors de son premier emploi, il était payé 5 euros pour une journée entière par le propriétaire de l'échoppe. "Quand on est sans-papiers, on travaille comme un esclave", dit-il. Il n'est pas le seul à employer ce terme, qui revient souvent dans les conversations avec les manifestants. Lorsqu'on leur demande le salaire moyen qu'ils pourraient toucher pour une journée de travail — sur un chantier, en aidant sur un stand du marché, en effectuant des travaux manuels chez un particulier — la réponse oscille le plus souvent entre 35 et 65 euros par jour, et sans aucune garantie de régularité. Mais même ces revenus de subsistance ont disparu lorsque le Covid-19 a frappé, entraînant l'arrêt de nombreuses formes de travail non déclaré.

*"Quand on est sans-papiers, on travaille comme un esclave."*

Assia, qui rit quand on lui demande pourquoi elle a quitté son pays natal, l'Algérie, pour venir en Belgique ("Tous les journalistes posent la même question : ma réponse est la précarité, bien sûr !"), a été licenciée par la famille française pour laquelle elle travaillait comme nounou. Lorsque la pandémie a frappé et que ses employeurs ont dû travailler à domicile, ils n'ont plus eu besoin d'elle. Ils la payaient cinq euros de l'heure. Au lieu de rester à ne rien faire, elle s'est engagée dans un travail bénévole, en fabriquant des masques lorsqu'il y avait cette pénurie au moment du premier confinement. En désignant le groupe de femmes assises autour d'elle dans un coin de l'église, elle explique qu'elles font toutes le même genre de travail : nettoyage, garde d'enfants, travail dans de petites boulangeries — "mais toujours au noir" (en d'autres termes, non déclaré). Nombre d'entre elles ont subi diverses formes de violences verbales ou physiques, dit-elle, et celles qui vivent seules ont particulièrement souffert pendant les confinements. "Ce qui est difficile pour les hommes l'est encore plus pour les femmes", confirme Hafida, 51 ans, les larmes aux yeux.

1. Fairwork Belgium (2021) *Travailleurs sans papiers : rapport annuel 2020*. https://www.fairworkbelgium.be/wp-content/uploads/2021/06/FAI-jaarverslag-2020-FR.pdf
2. OECD (2020) *Covid-19 and key workers: what role do migrants play in your region?*, OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19). https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/Covid-19-and-key-workers-what-role-do-migrants-play-in-your-region-42847cb9/

On estime qu'il y a plus de quatre millions de migrants "irréguliers" en Europe, dont 150 000 se trouveraient en Belgique. Dans son rapport datant de 2020[1], l'organisation de travailleurs sans papiers Fairwork Belgium décrit comment le Covid-19 a encore aggravé les difficultés rencontrées par les personnes sans titre de séjour : "La pandémie nous a appris une chose : que le moindre accroc frappe de plein fouet la vie des travailleurs de l'économie de l'ombre et que ceux-ci n'ont plus aucune planche de salut." Ces migrants qui ont contacté l'organisation au cours de l'année écoulée ont raconté qu'ils avaient dû accepter des emplois qu'ils n'auraient pas acceptés auparavant, avec des salaires et des conditions encore plus déplorables. La raison était liée à la perte soudaine de travail dans certains secteurs en sachant qu'il leur était difficile d'accéder aux informations sur les allocations de chômage temporaire ou les mesures sanitaires. "Avant, je ne m'inquiétais pas pour mes papiers, dit Hamza. À cause du coronavirus, tout a changé."

## Changement de discours

Le gouvernement belge s'est montré réticent face aux demandes de régularisation, ou même pour une révision des critères d'évaluation des demandes. Sammy Mahdi, le secrétaire d'État belge à l'Asile et à la Migration, a affirmé catégoriquement qu'il n'y aurait pas de répétition des précédentes régularisations collectives, telles que celles opérées en 2009 à la suite d'une action similaire. Tout au plus a-t-il accepté de "considérer" chaque cas individuel, ce qui a conduit à la suspension de la grève le 21 juillet 2021, qui entrait alors dans une phase critique pour la santé des participants. Certains ont accusé M. Mahdi de se plier aux exigences des partis flamands plus à droite, où le sentiment hostile aux immigrants est largement répandu.

Toutefois, un examen de la situation à l'échelle européenne révèle que les positions intransigeantes en matière de régularisation peuvent s'assouplir quelque peu en cas de situation d'urgence sanitaire, notamment

↴ **Les sans-papiers occupent une église au centre de Bruxelles pour demander le droit légal de rester en Belgique.** Photo : © Belga

en raison de la reconnaissance du travail "essentiel" que les migrants effectuent dans nos sociétés et nos économies. En 2020, l'Overseas Development Institute (ODI) a établi une base de données intitulée *Migrants' contribution to the Covid-19 response* (Contribution des migrants à la lutte contre le Covid-19) dont l'objectif était de "changer le discours" sur la migration. Claire Kumar, chargée de recherche principale à l'ODI, explique comment l'équipe responsable du projet a vu dans "la rhétorique particulière autour du 'travailleur essentiel', que nous n'avions jamais vraiment vue" l'occasion de "mettre en évidence les migrants en tant que contributeurs essentiels dans cette main-d'œuvre essentielle. [...] Tout à coup, plus personne ne disait 'ce réfugié n'a pas de qualification reconnue par notre système', mais 'ce réfugié est médecin, nous allons donc modifier notre système et le problème d'accès sera résolu'. C'est une expérience très forte. Lorsque nous sommes confrontés à une situation d'urgence, nous pouvons soudainement nous débarrasser de tous ces systèmes bureaucratiques et restrictifs."

Une étude de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) datant de 2020 montre qu'en moyenne les travailleurs migrants représentent 14 % des travailleurs essentiels en Europe et que, dans la plupart des régions, les migrants sont tout aussi susceptibles que les autochtones d'exercer des professions essentielles. Bruxelles affiche en fait le chiffre le plus élevé de toutes les régions européennes, soit 50 %[2]. Cette étude porte à la fois sur les migrants de l'Union européenne et les migrants extracommunautaires, mais un autre *policy paper* datant de la même année indique que les travailleurs originaires de pays tiers sont surreprésentés dans les professions essentielles, par rapport à leur part de la main-d'œuvre en général[3]. Même si ces données ne sont pas nouvelles, elles ont pris une nouvelle signification à la lumière du Covid-19 et des projecteurs braqués sur les "travailleurs essentiels" qui à travers le monde se sont mis en danger pour servir le reste de la société.

Si l'idée initiale du "*data tracker*" de l'ODI était simplement de souligner la contribution positive des migrants à l'effort de lutte contre la pandémie[4], les chercheurs ont été surpris par le nombre de rapports faisant état de mesures gouvernementales mises en œuvre pour assouplir les règles d'immigration. "Ce que nous n'avions pas prévu, ce sont les actions et les réponses politiques, explique Claire Kumar. Il s'est alors agi en grande partie de savoir ce que les gouvernements faisaient pour faciliter l'accès à cette main-d'œuvre. Ils ont modifié les conditions d'octroi des visas, accordé des prolongations [de permis], mis en place des canaux spéciaux pour faire entrer les migrants dans leur pays, car ils savaient que leurs chaînes d'approvisionnement ne fonctionneraient pas correctement."

*En moyenne, les travailleurs migrants représentent 14 % des travailleurs essentiels en Europe.*

Cela s'applique à la migration intra-européenne, comme lorsque le Royaume-Uni a tristement fait venir des travailleurs agricoles d'Europe de l'Est sur un vol charter spécial en avril 2020, au moment même où il recommandait à chacun de rester chez soi. Mais il y a aussi eu des mesures visant les travailleurs sans papiers. En Italie, par exemple, un programme temporaire de régularisation a été mis en place pour les travailleurs des secteurs de l'agriculture et des services domestiques. Au Portugal, au cours de l'année 2020, le gouvernement a accordé un statut légal temporaire à plus de 356 000 migrants dont la demande de régularisation était en attente. D'autres pays, comme la Grèce et la France, ont également prolongé les permis de séjour compte tenu de l'évolution du contexte. "Il y a eu du mouvement au cours de ces 18 derniers mois", déclare Lilana Keith, *senior advocacy officer* à la Plateforme pour la coopération internationale sur les sans-papiers (PICUM). "De notre point de vue, la régularisation a toujours été l'une des demandes les plus pressantes. Cela n'a pas changé, mais nous avons assisté à des campagnes beaucoup plus importantes qui ont suscité un soutien plus large."

## Pas vraiment de quoi se féliciter…

Même si ces évolutions peuvent représenter une opportunité pour les migrants travaillant dans l'économie souterraine, il est peut-être trop tôt pour parler de véritable progrès. Les mesures adoptées en Italie, par exemple, ont été vivement critiquées à plusieurs égards, notamment la brièveté du délai accordé pour l'introduction des demandes et la durée des permis. "Nous les avons vus répéter des erreurs dont nous savons qu'elles sont problématiques", déplore Lilana Keith, en citant comme principale erreur une trop grande dépendance à l'égard de l'employeur. Dans le programme à deux volets, le premier volet consiste pour l'employeur à demander un contrat de travail pour un ressortissant étranger. Mais les employeurs n'étaient guère incités à le faire, compte tenu de l'augmentation des salaires et des cotisations de sécurité sociale que cela impliquait. Human Rights Watch a accusé le système d'accroître en réalité la vulnérabilité des sans-papiers face à l'exploitation, car les travailleurs interrogés par l'organisation ont déclaré qu'ils avaient dû payer eux-mêmes les 500 euros de frais de dossier, et quelques-uns ont dit que les employeurs leur avaient demandé d'importantes sommes d'argent en échange[5].

Mais l'un des aspects les plus problématiques du dispositif était sa restriction aux personnes travaillant dans les seuls secteurs de l'agriculture et des soins domestiques. Kurosh Danesh, responsable des politiques migratoires à la Confédération générale italienne du travail (CGIL), est frustré par ces limitations : "La réponse du gouvernement ne nous a pas vraiment satisfaits car nous voulions une régularisation complète et approfondie, alors qu'il n'a autorisé la régularisation que pour deux catégories de travailleurs." Et selon Lilana Keith de PICUM, les soins domestiques n'ont été inclus que grâce à un effort considérable de sensibilisation visant à étendre le programme de régularisation à tous les secteurs — l'agriculture était le principal objectif au départ. Elle souligne que "le modèle agricole italien est financièrement dépendant des travailleurs migrants, et notamment des sans-papiers". Lorsque le Covid-19 a frappé l'Italie au printemps 2020 et a rendu nécessaire

**3.** Fasani F. et Mazza J. (2020) *Immigrant key workers : their contribution to Europe's Covid-19 response.* https://ftp.iza.org/pp155.pdf

**4.** C'est toujours le principal objectif du projet, dont les résultats sont présentés sur le site https://migrants-keyworkers-covid-19.odi.digital/

**5.** Human Rights Watch (2020) *Italy: flawed migrant regularization program.* https://www.hrw.org/news/2020/12/18/italy-flawed-migrant-regularization-program

la mise en place de mesures de confinement dures et rapides qui allaient empêcher la circulation des ouvriers agricoles et bloquer l'arrivée des saisonniers d'été, la crainte bien réelle d'une pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur essentiel s'est manifestée. C'est un secteur devenu tristement célèbre pour son exploitation des travailleurs sans papiers[6]. Il est donc moins surprenant d'entendre parler d'abus de la part de certains employeurs. Le gouvernement a certes proclamé que l'un des objectifs du programme était la prévention de la propagation du virus dans les établissements informels, et il a doublé les sanctions pour les employeurs qui continuent d'embaucher de la main-d'œuvre sans papiers, mais ses détracteurs l'ont néanmoins accusé de satisfaire principalement des intérêts économiques plutôt que des préoccupations humanitaires en période de pandémie, en se demandant pourquoi d'autres secteurs n'étaient pas également couverts, comme la construction et l'hôtellerie.

Il est intéressant de comparer le cas de l'Italie et celui de la Belgique, où aucune forme de régularisation collective ne semble être envisagée. En raison de la présence de la Ligue, un parti d'extrême droite anti-immigration, dans la coalition gouvernementale, l'Italie n'était pas l'endroit idéal pour mettre en place un programme de régularisation massive. Dans une certaine mesure, les impératifs économiques semblent toutefois l'avoir emporté. "L'économie avait besoin de travailleurs agricoles et de personnel soignant, explique Kurosh Danesh de la CGIL. À ce moment-là, ce sont les deux catégories de travailleurs dont le pays avait vraiment besoin. On ne pouvait donc pas soulever d'objections. C'était un choix dicté par les besoins de l'économie, qui a prévalu sur les positions politiques."

En Belgique, en revanche, les préoccupations liées à la pénurie de main-d'œuvre et à la reprise économique post-pandémie ne semblent pas, jusqu'à présent, avoir eu raison des oppositions politiques à la régularisation. "Le fait de ne pas répondre aux besoins économiques est un choix politique", déclare Jan Knockaert, coordinateur de Fairwork Belgium. "Je ne vois pas comment le gouvernement actuel pourrait faire passer une régularisation." Bien sûr, la pandémie nous l'a appris, il y a toujours des exceptions mineures dans les situations d'urgence. La Belgique a tout de même introduit au printemps 2020 une mesure temporaire permettant aux demandeurs d'asile d'effectuer des travaux agricoles saisonniers même s'ils n'avaient pas encore reçu de réponse à leur demande de protection internationale. Les employeurs étaient obligés de fournir un logement pour la durée du contrat de travail. Toutefois, selon Jan Knockaert, seules 50 demandes ont été déposées à cause d'un manque d'information et parce qu'il n'était pas précisé si les demandeurs d'asile auraient encore un logement où retourner à la fin du contrat.

*"Dans l'ensemble, c'est une déception terrible de constater que nous n'avons pas fait mieux en matière de conditions de travail, parallèlement à ces mesures [sur l'immigration]."*

## Qui "mérite" de vivre en Europe ?

Ce qui est clair, c'est que la vie des migrants est suspendue entre ces tensions politiques et économiques. Les arguments économiques en faveur de politiques plus progressistes en matière d'immigration en Europe, notamment au vu du problème à long terme du vieillissement de la population et des situations d'urgence à court terme créées par des crises comme celle du Covid-19, peuvent être efficacement utilisés par les défenseurs des droits des sans-papiers. Cependant, l'expérience de cette pandémie a montré comment le fait de mettre trop l'accent sur l'économie peut déboucher sur des mesures arbitraires qui ne sont pas suffisantes pour protéger les travailleurs migrants et leur offrir une sécurité à long terme. L'Italie en offre un bon exemple. "La régularisation était une mesure temporaire, explique Kurosh Danesh. À l'heure actuelle, le gouvernement n'a pas d'autres dispositions, ni d'idées ou de promesses." La CGIL explore actuellement les voies juridiques possibles pour mettre en place une procédure de régularisation plus régulière et universelle.

La crise du Covid-19 a offert l'opportunité de "changer le discours" sur les migrants en Europe, en particulier les migrants considérés comme "peu qualifiés", brouillant ainsi les divisions problématiques classiques entre les migrants "méritant" le droit de séjour (par exemple, les réfugiés politiques) et ceux qui ne le "méritent" pas (les migrants économiques). Mais cette crise a peut-être aussi créé le danger d'une nouvelle division : entre les migrants "essentiels" et les migrants "non essentiels". Cela se reflète dans l'orientation d'un programme de régularisation comme le programme italien, qui est structuré autour des besoins du marché du travail, plutôt que de ceux des migrants eux-mêmes. Le Portugal offre un exemple différent, dans la mesure où le programme n'est pas limité à certains secteurs et où l'accent est mis sur la protection des plus vulnérables, l'accès aux soins de santé et à la sécurité sociale, ainsi que sur la santé et la sécurité collectives.

Lorsqu'elle a mené le projet de l'ODI sur les "histoires de migrants", Claire Kumar a constaté avec inquiétude que les mesures d'immigration Covid-19 étaient rarement accompagnées d'une véritable évaluation des conditions de travail dans certains secteurs et professions clés. "Ce qui me semble surprenant et vraiment inquiétant, c'est que cet aspect n'ait pas été beaucoup plus mis en avant." En citant le Portugal comme l'une des rares exceptions, elle ajoute : "On pourrait compter sur les doigts d'une main les améliorations sérieuses que nous avons trouvées [...] Dans l'ensemble, c'est une déception terrible de constater que nous n'avons pas fait mieux en matière de conditions de travail, parallèlement à ces mesures. Si nous ne pouvons pas y parvenir maintenant, alors qu'il y va de l'intérêt de la santé publique au sens large, je ne sais pas vraiment quel sera l'élément déclencheur qui permettra de faire la différence."

Pendant ce temps, les occupants de l'église Saint-Jean-Baptiste à Bruxelles attendent d'être fixés sur leur sort. Dans un moment de légèreté, un groupe de femmes se met à danser au son de la musique. L'une d'entre elles serre quelque chose contre sa poitrine comme si c'était un bébé, et ne laisse personne s'en approcher. Les autres femmes, en riant, lui demandent ce que c'est. "C'est mon dossier !" répond-elle en souriant. ●

**6.** Voir "Travail des migrants dans la forteresse Europe", *HesaMag*#20. https://www.etui.org/fr/topics/health-safety-working-conditions/hesamag/migrant-workers-in-fortress-europe

# Éboueurs : essentiels mais invisibles

Photo : © Sadak Souici

**Applaudis au printemps 2020 en tant que travailleurs de "premières lignes" face au Covid-19, les éboueurs parisiens dénoncent aujourd'hui un manque cruel de reconnaissance.**

**Hugo Boursier**
Journaliste
**Sadak Souici**
Photographe

*Les représentants du personnel ont alerté sur les dangers au quotidien comme le temps de survie du virus sur les ordures.*

Les remerciements n'auront duré qu'un temps. Trop court, de l'avis de celles et ceux qui se lèvent à 4 heures du matin pour vider nos poubelles, jeter nos sacs percés par les rats, les chats et les corbeaux, ou pour ramasser nos masques chirurgicaux éparpillés sur le trottoir. Pendant les premiers mois de la crise sanitaire, alors qu'une grande partie des Français étaient en télétravail, les éboueurs faisaient partie de ceux sur qui la société se repose et dont l'activité ne peut cesser. Dans la rue, face aux mines intriguées des passants en chômage partiel, ils semblaient enfin sortir de l'anonymat. "Au début, on nous saluait et certains nous applaudissaient. C'est comme si on nous regardait enfin", se souvient Romain, 43 ans, éboueur depuis une décennie dans un atelier 14e arrondissement de Paris.

"Mais aujourd'hui, c'est terminé", conclut-il rapidement en voyant l'horloge tourner. Le ripeur, comme on appelle ces éboueurs positionnés debout à l'arrière du camion et qui récupèrent les bacs d'ordures ménagères, finit de mettre son uniforme. Il est 6 heures, la tournée démarre dans quelques minutes sous l'air doux d'un matin ordinaire. C'est l'heure de recevoir l'itinéraire du jour auprès de Marc, le chef d'atelier qui coordonne les emplois du temps. Il le donnera ensuite au conducteur du camion-benne, Cyrille, 47 ans, que Romain connaît bien. Chacun enfile son masque dans les vestiaires – l'effectif a été réduit, en théorie, à 11 personnes à cause du Covid-19.

Au travail, la crainte des contaminations est toujours présente, même si elle a laissé place, peu à peu, à une certaine habitude. Les éboueurs essaient de maintenir une distance entre eux — dans la mesure du possible car ils sont 37 à passer ici et les bureaux ne sont pas grands. Malgré les consignes placardées au mur (un panneau où l'on voit deux agents se saluer du poing avec marqué "No Check", une affiche indiquant "Pendant la pause, la vigilance s'impose"), au moins sept agents ont été testés positifs au virus en un an, dont un qui souffre d'un Covid long (persistance de symptômes) depuis cet hiver. "C'est Éric, le pauvre, à 55 ans, ses capacités respiratoires n'étaient pas suffisantes pour retourner bosser", glisse Romain, prêt à partir.

## Différence de traitement entre public et privé

À l'échelle de la Direction de la propreté et des eaux de Paris (DPE), qui compte 5000 salariés, un millier d'entre eux ont été infectés par le Covid-19. Les cas contacts ne sont pas comptabilisés, ce que regrette la CGT (Confédération générale du travail). "Dès le premier confinement, on avait réclamé des tests obligatoires", raconte Cyrille avant de monter dans son camion. Mais la DPE ne l'a jamais fait. Cette demande revient souvent dans la bouche des éboueurs, même s'ils reconnaissent avoir obtenu des masques et du gel hydroalcoolique dès le mois de mars 2020.

Dans le privé, la protection des éboueurs a été une tout autre histoire. Alors que la moitié de la gestion des déchets en Île-de-France est gérée par quatre entreprises (Pizzorno, Urbaser, Véolia et Derichebourg), les éboueurs ont mis plusieurs semaines à recevoir du matériel. "C'était très compliqué au début, regrette Ali Chaligui, délégué CGT à Véolia. Ce n'est qu'à partir de début mai que l'on a réussi à généraliser des mesures. Avant ça, pour être protégés, certains éboueurs ont même été contraints d'exercer leur droit de retrait pour mettre la pression auprès des directions. C'est à ce moment-là que les représentants du personnel ont alerté sur les dangers au quotidien, notamment le temps de survie du virus sur les ordures." Faute de données scientifiques précises, cette préoccupation continue d'inquiéter bon nombre d'éboueurs, du privé comme du public, dont les corps sont forcément au contact des poubelles.

Outre cette différence de traitement, le privé se distingue du public par sa flexibilité sur le temps de travail. Concrètement, les éboueurs du privé touchent un salaire un peu supérieur à leurs collègues du public (environ 1450 euros nets par mois), et ont des emplois du temps en fonction du tonnage des déchets : si les poubelles sont vides, ils peuvent rentrer plus tôt. L'inverse est aussi valable si elles sont remplies. Par contre, ils ne bénéficient pas de la sécurité de l'emploi du public, dont les éboueurs

**Fourni par la mairie de Paris, l'équipement du ripeur comporte un pantalon, un t-shirt, des chaussures, une chasuble jaune et des gants.**
Photo : © Sadak Souici

**Il est 6 heures du matin quand les éboueurs se changent dans le vestiaire, dont l'effectif maximum a été réduit à onze personnes à cause du Covid.**
**En plus de vider les bacs d'ordures ménagères, les ripeurs jettent et changent les sacs des poubelles de rues.**
Photos : © Sadak Souici

*Les éboueurs du privé touchent un salaire un peu supérieur à leurs collègues du public, environ 1 450 euros nets par mois.*

suivent un planning bien défini, de six à neuf heures de travail par jour. C'est le cas pour Romain et Jimmy, le deuxième ripeur de 42 ans qui l'accompagne pour la tournée de ce matin : commencée à 6 h 10, leur tournée continue jusqu'à 7 h 30, reprend entre 8 h 45 et 9 h, le temps que le conducteur vide le camion, puis se termine vers 13 h 30.

"Dans le public, de nombreux éboueurs estiment que leur travail est un 'bon plan'. Le quotidien s'est amélioré au fil des années, ils ne risquent pas de se faire virer aussi facilement que dans le privé et le salaire, peu élevé, reste tout de même au-dessus du salaire minimum, sans la nécessité d'avoir une formation. En même temps que ce secteur s'est amélioré, le marché du travail pour les populations précaires s'est dégradé. Travailler comme agent de propreté apparaît alors comme une forme d'aubaine", analyse Hugo Bret, doctorant en sociologie et rédacteur d'une thèse sur les conditions de travail des éboueurs en Île-de-France. Et les embauches sont constantes : le 7 mai 2021, la mairie de Paris souhaitait recruter pas moins de 250 éboueurs. Fonctionnant sur ces horaires, en plus des créneaux sur l'après-midi et en soirée jusqu'à 23 h 30, l'unique condition est d'être âgé de moins de 45 ans.

Ce rythme, Cyrille, installé dans son camion-benne, l'a bien connu. "Je suis rentré à la mairie à 19 ans et demi. Quand j'ai eu mon BEP (brevet d'études professionnelles) en électrotechnique, j'ai commencé à bosser comme câbleur à Peugeot. Ce n'était pas fait pour moi : j'adorais être dehors. Donc je suis parti et j'ai appris que la mairie recrutait. Quelque part, j'ai choisi d'être éboueur", explique-t-il, le regard parcourant les deux écrans de son tableau de bord qui lui permettent de vérifier si ses ripeurs sont bien sur leur "assiette", la plateforme sur laquelle ils sont debout quand le camion n'est pas à l'arrêt. "C'est sûr, au début, les gens te regardent bizarrement. Et ensuite, tu deviens

**Romain fait un signe à Cyrille pour l'avertir de la circulation et des manœuvres à réaliser.**
Photo : © Sadak Souici

*Ils ont pu recevoir une prime de 35 euros par jour travaillé, soit 700 euros par mois.*

indifférent à leur mépris", note-t-il, en ajoutant que le métier est moins décrié qu'avant. En 2007, Cyrille a quand même voulu évoluer. Il a passé un concours interne et a obtenu ses permis poids lourd et transport en commun. Avec son ancienneté et son statut de conducteur, plus haut dans la hiérarchie que ripeur, il terminera sa carrière aux alentours de 2 800 euros. "Normalement, je pars à la retraite à 62 ans. Dire qu'avant, c'était 55 ans !", peste-t-il, devant la forte pénibilité du métier.

## Les risques du métier

Pour le conducteur, une mauvaise position au quotidien suffit pour causer des douleurs profondes aux lombaires. "Il y a aussi les genoux, ajoute Cyrille. Avant, les camions fonctionnaient sur des boîtes manuelles. C'était souvent des Renault Puncher, un modèle peu ergonomique, sans climatisation ni chauffage. Mais surtout : il y avait un système de double embrayage. Du coup, en ville, le genou était sans arrêt en train de travailler. Il y en a, à la fin de la journée, qui n'arrivaient même plus à marcher correctement", se souvient-il, heureux de n'avoir connu cette époque que quelques années.

Le métier est encore plus dur pour les ripeurs. Confrontés chaque jour aux aléas de la météo, ces éboueurs traînent des corps toujours en tension : il faut soulever par-dessus l'épaule les poubelles en plastique – parfois alourdies par des bouteilles en verre –, tordre ses poignets pour placer les bacs verts, souvent deux en même temps. Le tout en veillant à ne pas se prendre un scooter qui déboule ou un cycliste concentré sur sa trajectoire. Après dix ans en tant que ripeur, Ali Chaligui peut en témoigner : "J'ai des douleurs à la cheville, au dos. Quand l'humidité revient, mon épaule me tire. Ça vient des à-coups du camion quand il s'arrête, repart…" Et encore, il y a une trentaine d'années, les poubelles n'avaient pas de roues : deux ripeurs portaient le bac de plusieurs dizaines de kilos, quand un troisième guidait la manœuvre. "Les anciens morflaient. Ils n'avaient plus d'épaule au bout de quelques années", explique Romain, qui tire sur son bac vert avant de presser un bouton bleu pour le vider.

Les éboueurs veulent rendre cette pénibilité de plus en plus visible via les réseaux sociaux. En témoigne le compte Twitter @eboueursdeparis qui réunit près de 10 000 followers, et la chaîne TikTok de Ludovic, éboueur de 45 ans, bien plus suivie avec ses 143 000 abonnés. Par ces deux canaux, la profession essaie de sensibiliser aux enjeux environnementaux, montrer le quotidien difficile mais aussi rendre compte des incivilités auxquelles elle est confrontée : sacs remplis posés à côté de petites poubelles, mégots, plastiques en tout genre qui jonchent les trottoirs… "On nous dit souvent qu'on est payés pour ramasser. Donc les gens n'hésitent pas à jeter des ordures devant nous", regrette Cyrille, le regard pointé sur une cannette visible depuis son rétroviseur. Marchant le long du trottoir, Jimmy confirme : "Ici, le quartier reste assez résidentiel. Au 1er arrondissement où je travaille d'habitude, il y a beaucoup plus de déchets par terre." Au printemps 2020, ces humiliations répétées ont participé à creuser l'écart entre le rôle des éboueurs dans la société et la manière dont elle les considère. "On sent bien qu'on est un rouage essentiel, surtout quand on travaille en plein cœur de la crise", remarque Romain, sac poubelle à la main. Lui va bientôt quitter son poste pour devenir agent d'accueil dans une déchetterie.

## Des travailleurs à la recherche de considération

C'est sur cette demande de reconnaissance que les éboueurs ont pu recevoir une prime de 35 euros par jour travaillé, soit 700 euros par mois, en tant que "personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19 pour assurer la continuité des services publics". Mais elle n'a duré que pendant le premier confinement. Surtout : elle dépendait du bon vouloir des municipalités et des entreprises privées. À Bordeaux, par exemple, les syndicats CGT et FO ont lancé un appel à la grève pour augmenter la prime que la mairie avait fixée initialement à 500 euros. Dans ce contexte déjà précaire, les éboueurs ont été scandalisés de voir que la loi sur la transformation de la fonction publique était bien maintenue. Voté en août 2019 par l'Assemblée nationale, et dont la mise en application est prévue pour janvier 2022, ce texte prévoit la perte de huit jours de congés par an et la remise en cause du système de réduction du temps de travail (RTT). Le but est d'allonger le temps de travail des agents publics, y compris les éboueurs, quand bien même ils souffrent d'une pénibilité accrue. Pourtant, un éboueur vivrait en moyenne 17 ans de moins qu'un autre travailleur, selon des chiffres régulièrement cités par les médias mais contestés par ailleurs.

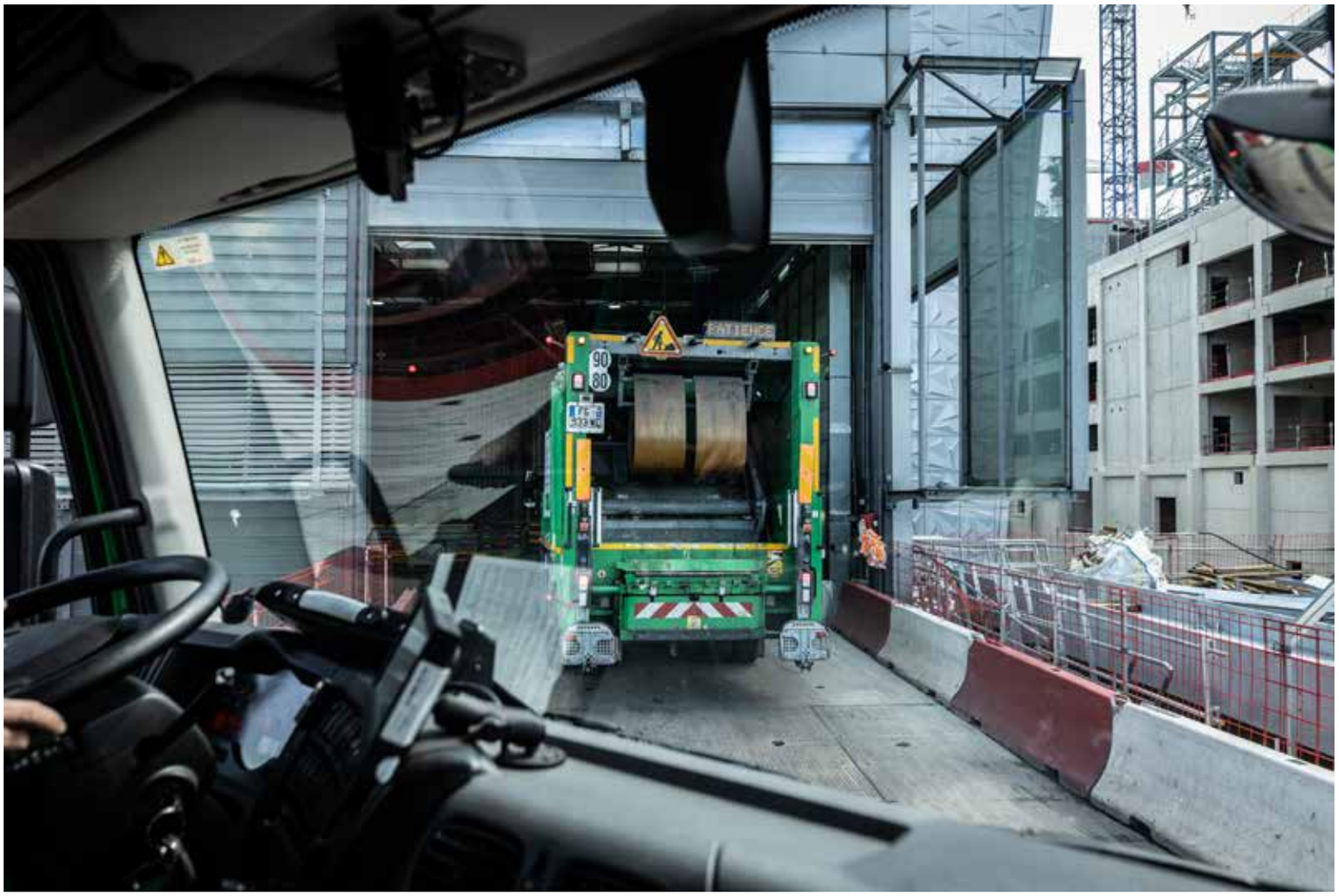
"Ils reviennent toujours", lâche Cyrille en évoquant les membres de la DPE, après avoir terminé sa première tournée vers 7 h 50 en commençant par "la campagne", les zones qui se situent à l'extérieur de Paris (comme Gentilly, au sud). À l'entrée de l'atelier, deux seaux sont entreposés sur un banc : l'un, rouge, contient du détergent pour nettoyer les gants, l'autre, bleu, du savon pour les mains. Un dernier bac posé par terre sert à laver les chaussures. Une fois dans la salle de repos, l'ambiance reste joyeuse. Rares sont les ripeurs qui évoquent le mouvement social alors en cours depuis le 17 novembre 2020, où les éboueurs ont lancé une série d'actions "coup de poing" : la première sur le toit de la DPE, la deuxième le 25 mai 2021, dans l'enceinte de l'Hôtel de Ville, et une autre dans la mairie du 13e arrondissement, début juin.

Celle dans l'Hôtel de Ville, de loin la plus symbolique, a été motivée par un enregistrement pirate d'une réunion à laquelle participaient neuf cadres, dont le chef de la DPE, du Service technique de la propreté de Paris (STPP) et du Service technique de l'eau et de l'assainissement. Réalisé à leur insu et disponible sur YouTube, on peut entendre

des éléments de stratégie des différentes directions, mais aussi une certaine gêne dans la mise en place de cette loi : "Quand même le risque, c'est que ça passe comme une lettre à la poste dans les deux mois qui viennent avec une belle délib… personne n'a rien compris… (…) et après nous on va appliquer le truc et là on va se retrouver seuls avec nous-mêmes avec le bousin", lâche ainsi le directeur de la DPE. "Cet enregistrement ne m'a pas surpris, souffle Cyrille. On n'est pas considérés, et c'est ce qu'on entend là." Ce document a fait l'effet d'une bombe au sein des éboueurs et a permis un suivi de la grève à hauteur de 70 % le jour de l'entrée dans l'Hôtel de Ville. Quand Philippe (prénom modifié) arrive dans la salle de repos, ses collègues lui demandent de raconter ce qu'il a vécu là-bas. "On devait être 200 personnes environ. C'était assez joyeux ! À un moment, j'ai voulu sortir m'acheter à manger et j'ai vu que les flics resserraient l'étau devant l'entrée. J'ai pris des coups de matraque un peu partout", décrit-il, avant de remettre sa chasuble jaune : c'est l'heure de reprendre la deuxième tournée.

Ces violences policières en ont déçu plus d'un car elles constituent une forme de répression sur des personnes qui défendent, pourtant, une certaine idée du service public. Chaque jour, comme ici dans les allées de la cité universitaire où déambule le camion-benne de Cyrille, des milliers d'éboueurs démontrent leur nécessité. Mais là, "on nous demande de faire plus avec moins", regrette-t-il. À l'instar du conducteur, "pour un ensemble d'agents, notamment ceux qui ont une trajectoire où l'emploi public permet d'accéder à une mobilité sociale ascendante, on distingue une forme de fierté, un sentiment d'utilité à la collectivité", note Hugo Bret. Encore faut-il remarquer cette disposition et ne pas céder à l'invisibilisation dont les éboueurs sont victimes. Un dernier exemple vient illustrer ce phénomène. À la porte d'Ivry, où Cyrille ramène son véhicule pour le vidage de sa benne, on remarque moins le centre d'incinération des déchets que les constructions d'architectes célèbres, comme cette double tour de Jean Nouvel. Pas étonnant : l'énorme entrepôt est dissimulé juste derrière le bâtiment flambant neuf. Tout un symbole. ●

**↴ Des dizaines de camions vont décharger les ordures récupérées dans la journée.**
Photo : © Sadak Souici



**HesaMag+**

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

**Le covid long peut avoir de lourdes répercussions sur le travail et les revenus des malades. C-Support, aux Pays-Bas, soutient et conseille les patients souffrant de covid long pour les aider à se réinsérer et à conserver leur emploi. Le syndicat FNV plaide en faveur d'une compensation financière en faveur des personnes infectées dans le cadre de leur travail.**

# Covid long et ses conséquences sur les revenus

**Pien Heuts**
Journaliste

Des salariés qui ne parviennent pas à retrouver leur ancien emploi, des indépendants qui doivent quitter leur maison faute de revenus, des personnes qui se retrouvent endettées – les conséquences d'un covid long ne se limitent pas aux conséquences physiques. "Nous voyons des situations poignantes", nous raconte Diana ter Mull, conseillère postcure chez C-Support. Elle est confrontée chaque jour à des patients accablés par une fatigue dévastatrice, qui souffrent de troubles cognitifs tels que des problèmes de concentration et de mémoire ou qui réagissent à peine aux stimuli. "Non seulement les gens sont malades, mais ils doivent aussi faire face à des conséquences parfois lourdes pour leur travail et leurs revenus. Que pouvez-vous faire si vous risquez de perdre votre emploi en raison d'une trop longue maladie ? ou si vous ne pouvez plus rembourser votre prêt hypothécaire parce que vos allocations de maladie sont insuffisantes ? ou si vous êtes un indépendant sans assurance maladie ? Les personnes qui souffrent de covid long, comme de toute autre maladie de longue durée, sont confrontées à bien des règles et des lois différentes, alors même que la maladie les empêche souvent de distinguer l'essentiel au travers de mille détails. Nous les aidons à y voir plus clair. Si le patient a une meilleure vue d'ensemble, il sera moins stressé et pourra consacrer plus d'énergie à son rétablissement."

### Le mot d'ordre : une approche sur mesure

Depuis octobre 2020, les personnes qui, depuis plus de trois mois, souffrent de problèmes causés par le Covid-19 peuvent s'adresser à C-Support. Cette fondation travaille pour le compte du ministère néerlandais de la Santé, du Bien-Être et des Sports et apporte conseils et soutien aux personnes souffrant de covid long. Les conseillers en postcure font le point, avec le patient, sur les symptômes et leurs conséquences dans tous les domaines de la vie. Il peut s'agir de la santé physique et mentale, de la vie sociale, du travail et des revenus. Les conseillers médicaux examinent ce qu'il convient

↴ **Le personnel de la santé en première ligne face au Covid-19.**
Photo: © Belga

de faire pour améliorer la situation et aident à trouver les bons prestataires de soins. Le mot d'ordre : une approche sur mesure. Aux Pays-Bas, les patients atteints de covid long ont droit pendant un an au remboursement des frais de physiothérapie, d'ergothérapie ou de soutien psychologique. C-Support permet également l'intervention de juristes, de spécialistes de l'emploi ou de conseillers financiers pour aider à résoudre les problèmes de travail et de revenu. En 2021, C-Support a déjà conseillé et soutenu quelque 8 000 patients atteints de covid long.

"Nous agissons comme un relais dans le système des soins et du soutien apportés aux victimes du covid long", explique Annemieke de Groot, la directrice. "Nous faisons le lien entre les patients, d'une part, et les professionnels de la santé, les médecins du travail, les communes et les organismes prestataires, d'autre part. De fait, les problèmes surgissent souvent dans tous ces domaines. Nos conseillers postcure, actifs sur tout le territoire des Pays-Bas, accompagnent les patients, si nécessaire, aux réunions avec le médecin du travail, l'employeur, ou la commune, ou une banque pour convenir d'un arrangement de paiement. Et comme on sait encore peu de choses sur le covid long, nous avons participé à l'élaboration d'une nouvelle directive pour la médecine du travail. Les problèmes de santé des salariés malades sont souvent sous-estimés. Les patients se heurtent fréquemment à un manque de compréhension. On ne peut pas toujours voir à l'extérieur ce qu'ils ressentent à l'intérieur." (Voir encadrés.)

*"Les problèmes de santé des salariés malades sont trop souvent sous-estimés."*

## Malades de longue durée

Aux Pays-Bas, en 2007, entre 50 000 et 100 000 personnes ont été infectées par la fièvre Q. La maladie s'était également déclarée en Allemagne, en France et en Suisse. Ce sont des chèvres qui transmettaient la bactérie. Les personnes atteintes souffraient de fortes fièvres, de pneumonie et parfois de méningite. Pendant longtemps les patients n'étaient pas pris au sérieux et il a fallu beaucoup de temps avant qu'un lien soit établi entre la fièvre Q et les pathologies en question. Un débat politique sur l'incapacité du gouvernement à mettre en garde contre les dangers de ce qu'on appelle les zoonoses a conduit à la création de Q-Support (C-Support est une organisation sœur de Q-Support) en 2013. Annemieke de Groot explique : "Comme pour le Covid-19, de nombreux patients se sont rétablis, mais d'autres ont été longtemps malades et leur organisme

## Marjolein van den Diepstraten (41 ans)

- Diététicienne dans un organisme de soins
- Souffre du Covid depuis décembre 2020

"Je me sens coupable d'avoir été malade pendant si longtemps."

Avant que Marjolein van den Diepstraten ne contracte le coronavirus, elle pouvait tout faire. Un voyage de 120 km en roller ne la dérangeait pas. Elle se rendait à la salle de sport presque tous les jours et avait une vie sociale intense. Elle pensait pouvoir faire face lorsqu'elle a développé des symptômes grippaux en décembre 2020. Près d'un an plus tard, elle est toujours très fatiguée. Si elle fait trop d'efforts, elle a mal à la tête et tombe malade. Certains jours, se lever demande trop d'efforts.

"Il y a des hauts et des bas, dit-elle. C'est ce qui est difficile. Au lieu d'une ligne ascendante, il y a des variations... En ergothérapie, j'apprends à répartir mon énergie le mieux possible, ce qui me permet d'éviter de subir un gros revers à chaque fois. Avec le physiothérapeute, j'essaie de travailler ma condition. Je peux maintenant marcher pendant près d'une heure. C'est très éprouvant de se heurter à ses limites comme ça. Alors que j'étais toujours en pleine forme, j'ai eu cet énorme problème."

Avant de tomber malade, Marjolein travaillait comme diététicienne à raison de 32 heures par semaine. Aujourd'hui, elle travaille 20 heures. Pendant le confinement, elle a tâché de garder le contact avec ses clients par des appels vidéo. "Je me sens coupable d'avoir été malade pendant si longtemps. Surtout lorsque des collègues doivent reprendre mes consultations lorsque je suis trop malade. Mon employeur fait preuve de compréhension à l'égard de ma situation. Je me mets beaucoup de pression pour être plus performante. Tout tourne autour du travail maintenant. Je mets tellement de temps à récupérer que ma vie sociale est devenue presque inexistante. Je m'inquiète également de ce qui se passera si je continue à souffrir du covid long. Un consultant de suivi de C-support m'aide à présent à examiner ce que je peux faire si mon salaire baisse après un an de congé de maladie. En fait, vous êtes puni pour quelque chose que vous avez attrapé au travail. Je trouve cela très difficile à supporter mentalement."

*"Les employés ont fait les frais de conditions de travail souvent médiocres pendant la pandémie de coronavirus."*

pouvait à peine fonctionner et encore moins leur permettre de travailler. La fièvre Q a eu un impact énorme sur la vie de ces gens – physiquement, socialement et financièrement. Nous étions à l'époque, et c'est encore le cas aujourd'hui, en mesure d'offrir aux patients une aide et des conseils, de former des professionnels et de stimuler des recherches sur plusieurs années. Le patient doit rester au centre des préoccupations et nous devons nous intéresser non seulement à la maladie, mais aussi à l'environnement."

Lorsque la pandémie de Covid-19 a éclaté, Q-Support disposait donc d'un modèle pour soutenir et accompagner les patients souffrant de problèmes à long terme. "Nous avons vu et voyons des souffrances irréparables, indique Annemieke De Groot. Les patients qui se traînent d'un professionnel de la santé à l'autre sans guère de progrès, car la maladie est mal connue. Comme nous avons acquis une grande expérience avec la fièvre Q, qui présente également un tableau clinique très diversifié, la reconnaissance du covid long s'est faite plus rapidement. Nous avons tiré les leçons du passé. Nous savons qu'un bon suivi est très important. Avec la fièvre Q, nous avons vu combien il est parfois difficile de reprendre le travail."

## Bianca van der Heijden (50 ans)

- Collaboratrice administrative dans un organisme de soins
- Souffre du Covid depuis avril 2020

"Je trouve très grave de perdre mon emploi."

Bianca van der Heijden a été gravement malade. Après deux semaines d'hospitalisation, elle a dû passer neuf mois en isolement à domicile. Elle ne fabriquait pratiquement pas de globules blancs, donc toute infection pouvait lui être fatale. Son bilan sanguin n'est toujours pas en ordre. Elle lutte également contre une énorme fatigue, des maux de tête, des difficultés à supporter les stimuli tels que le son et la lumière et des difficultés de concentration. Bianca raconte: "Quand je suis fatiguée, je n'arrive pas à trouver mes mots. Je suis aussi beaucoup plus émotive qu'avant le coronavirus. Je pleure pour un rien. Ce qui est ennuyeux, c'est qu'aucun jour ne se ressemble. Un jour, je peux aller plutôt bien et le lendemain, ou parfois quelques heures plus tard, je me sens au plus mal."

Son employeur a exigé que Bianca l'appelle tous les jours pour lui donner de ses nouvelles, et cela même quand elle était très malade à l'hôpital. Lorsque Bianca a indiqué, fin 2020, qu'elle souhaitait de nouveau travailler à domicile, elle a constaté que l'atmosphère avait changé. "Il n'y avait plus de travail pour moi, mon poste avait été supprimé – ils voulaient se débarrasser de moi. C'était une claque en pleine figure: je travaillais là depuis plus de 25 ans. J'ai été informée par le syndicat FNV qu'ils ne peuvent me licencier qu'après deux ans d'arrêt maladie. La période de congé de maladie due à une opération du poignet en 2020 vient s'ajouter à l'absence due au coronavirus. Cela signifie que mon emploi prendra fin en décembre 2021. Je suis handicapée à 100 % pour mon emploi actuel et je fais maintenant un travail adapté à 75 % dans un autre endroit. Je travaille actuellement quatre jours et demi par semaine. C'est dur. Il y a des jours où je ne peux pas supporter la lumière de l'écran et de mon téléphone. Je suis au lit à 8 heures du soir et le week-end est consacré à la récupération. Je me sens coupable envers mon mari et ma famille."

Bianca s'est adressée à C-support en octobre 2020. "Ils sont à l'écoute et comprennent l'impact du covid long. Je me sens enfin prise au sérieux. De plus, quand on est malade pendant une longue période, on doit faire face à toute une série de formalités légales. Je n'y comprenais rien. Ils m'ont aidé à trouver le bon physiothérapeute et l'ergothérapeute. Et ils m'ont conseillé de prendre un avocat, après qu'il est devenu évident que mon employeur cherchait à me licencier au plus vite. Le conseiller postcure a également participé à des entretiens avec mon supérieur hiérarchique qui s'est soudain montré doux comme un agneau. Je trouve très choquant de perdre mon emploi parce que j'ai attrapé le covid au travail. C'est déjà assez grave d'avoir perdu ma santé."

### Maladie professionnelle reconnue

Le syndicat FNV est bien placé pour le savoir. Dans le secteur des soins et de l'assistance sociale (hôpitaux, maisons de soins, soins à domicile et soins aux handicapés) en particulier, de nombreux employés ont été contaminés. On estime qu'environ 190 000 d'entre eux ont été infectés à ce jour, soit à peu près un soignant sur six, souvent en raison d'un manque d'équipement de protection individuelle. Ce n'est pas sans raison qu'en avril 2020, le Covid-19 a été reconnu aux Pays-Bas comme une maladie professionnelle, à savoir une maladie qui a probablement été contractée au travail. Les travailleurs syndiqués souffrant de problèmes de santé causés par le Covid-19 contracté au travail peuvent s'adresser au Bureau des maladies professionnelles (BBZ) de la FNV. "Nous examinons chaque cas pour voir si une action en responsabilité est envisageable, explique Marike Schooneveldt de FNV-BBZ. Jusqu'à présent, plus d'une centaine de personnes se sont manifestées et veulent que leur employeur soit tenu pour responsable. Cela concerne le personnel de santé, mais aussi des nettoyeurs, des agents de sécurité et des employés des transports publics ou des garderies. Les actions en responsabilité prennent souvent des années. Le lien de causalité entre l'exposition professionnelle et l'atteinte à la santé doit être démontré."

*La FNV préconise également la création d'un fonds Corona financé par le gouvernement.*

## Patrick X (37 ans)

- Enseignant dans l'enseignement spécialisé
- Souffre du Covid depuis septembre 2020

"J'espère que je finirai par me sentir à nouveau en forme."

Patrick X., un enseignant, a été infecté deux fois par le Covid-19, en septembre et décembre 2020. Il a été très malade. De plus, la forte fièvre était dangereuse en raison de ses problèmes cardiaques. Depuis la vaccination, il estime que ses troubles se sont quelque peu atténués. "J'ai continué à travailler autant que possible. Mais je suis quand même encore fatigué. Parfois, j'étais trop fatigué pour conduire jusqu'à la maison. Ou bien mes élèves me disaient que je leur racontais quelque chose pour la troisième fois. Il y a toujours une chape de fatigue qui m'accable. Après son congé de maternité, ma femme n'a pas repris le travail immédiatement afin de pouvoir s'occuper de tout à la maison. Ce n'est que depuis cet été qu'elle retravaille à plein temps."

Patrick a commencé sa rééducation quatre mois après la première infection. Il ne sait pas si la physiothérapie l'aide. Parfois il est capable de faire les exercices, parfois non. Ce qui est important, c'est que son trop faible niveau d'oxygène augmente grâce au mouvement, ce qui lui donne plus d'énergie. "Je crois que c'est le fait de continuer à travailler qui m'a permis de tenir le coup. Pendant les vacances d'été, j'ai constaté que le repos me faisait sentir plus mal. Il faut s'occuper. J'ai dû manquer des journées et des réunions et des collègues ont repris les activités extrascolaires. Le conseil du médecin du travail qui préconisait de travailler par demi-journées n'a pas été très utile. Cette formule est très stressante et très chronophage, lorsque vous devez tout remettre. J'espère qu'un jour, je me sentirai à nouveau en forme. Pour l'instant, c'est tout ce que nous pouvons faire."

## Jolanda Visscher (52 ans )

- Conductrice de taxi
- Souffre du Covid depuis février 2020

"J'ai l'impression de devoir tout le temps me défendre."

"J'ai regardé la mort dans les yeux", dit Jolanda, en repensant à son hospitalisation en février 2020. Quand elle est rentrée chez elle après deux semaines, il ne restait plus grand-chose d'elle. Les soins à domicile et les infirmières de quartier allaient et venaient. Ses enfants, des adolescents, se sont démenés pour leur mère qui est restée allongée dans le lit d'hôpital installé au salon pendant des mois. Elle est frustrée de ne pouvoir faire que très peu de choses. Pour tout, elle doit demander de l'aide, elle qui avait précédemment peint ou tapissé toute la maison. "Je ne vais nulle part sans mon fauteuil roulant. Malgré le processus de revalidation, j'ai toujours du mal à me concentrer, mes muscles sont en bouillie, j'ai toujours des douleurs au diaphragme et à la poitrine. Comme s'il y avait un bloc de béton posé sur ma poitrine. Le pire, c'est que les gens pensent que je me fais des idées. Ou que je joue la comédie. J'ai l'impression de devoir tout le temps me défendre."

Financièrement aussi, le Covid-19 a fait des dégâts considérables. Le contrat d'un an de Jolanda en tant que chauffeur de taxi n'a pas été renouvelé. Elle bénéficie d'une allocation de maladie temporaire du gouvernement et recevra peut-être par la suite une maigre allocation d'invalidité. "Nous perdons pour l'instant environ 400 euros par mois. J'emprunte parfois de l'argent à ma fille. Personne ne peut admettre une telle situation. J'ai envoyé un e-mail au Premier ministre Rutte pour lui demander de sortir son portefeuille pour les entreprises, mais aussi pour moi. Sans avoir commis aucune faute, je me suis retrouvée dans un cauchemar. Mon fils, qui est autiste, m'a dit: *Si tu étais morte, je me serais suicidé.* On oublie souvent ce qu'est l'impact du covid long sur une famille. Mes enfants se sont sacrifiés pour m'aider."

*"Le Covid-19 est une loterie : certains souffrent peu, d'autres sont gravement malades et peuvent ne jamais se rétablir."*

Pour venir en aide aux employés tombés malades à cause de leur travail et dont la maladie se prolonge, la FNV préconise également la création d'un fonds Corona financé par le gouvernement. "Les employés ont fait les frais de conditions de travail souvent médiocres pendant la pandémie", explique Rian van Nispen, collaborateur FNV pour les soins et le bien-être. "Nous avons renvoyé à maintes reprises le ministre à ses responsabilités. Il y a un groupe qui a des problèmes à long terme et dont la situation financière est nettement moins bonne. Après un an de maladie, ces personnes ne perçoivent que 70 % de leur salaire et les primes pour travail irrégulier sont également perdues. Une enquête que nous avons menée au printemps 2021 a montré qu'un quart des soignants tombés malades lors de la première vague avaient subi, ou s'attendaient à subir, un préjudice financier."

Mais selon la FNV, les travailleurs malades exerçant d'autres professions cruciales devraient également pouvoir faire appel à ce fonds. "Et puis, il s'agit explicitement d'une allocation, et non de dommages et intérêts. Si les personnes estiment que l'allocation est insuffisante par rapport au préjudice subi, la voie doit rester ouverte pour une action en responsabilité contre l'employeur", précise Rian Van Nispen.

Le fonds d'intervention que la FNV préconise depuis un certain temps pourrait être conçu sur le modèle du fonds amiante ou du fonds pour les maladies causées par les solvants (OPS). Aux Pays-Bas, les victimes qui ont contracté ces maladies au travail reçoivent une allocation pouvant aller jusqu'à 21 847 euros. En outre, l'employeur est tenu responsable. "Pour un grand groupe de patients atteints de covid long, ce serait un soulagement s'ils recevaient 20 ou 30 000 euros, poursuit Rian Van Nispen. Cela ressort également de l'enquête que nous menons auprès du personnel de santé. Nous avons aussi une obligation morale à cet égard : on ne peut pas rester sans rien faire, applaudir les travailleurs de la santé d'abord et les laisser ensuite seuls face à leurs problèmes." ●

# L'avènement du télétravailleur résilient à l'ère post-Covid ?

**Fabienne Scandella**
Sociologue du travail

**La pandémie de Covid-19 a bouleversé l'organisation du travail. Si durant le confinement, l'expérience du télétravail en mode contraint a pu être l'occasion d'une célébration de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs salariés à une situation inédite, la prolongation du télétravail a en revanche donné à voir la fatigue, voire la souffrance psychique[1], de ceux pour qui le travail assigné à résidence n'est en rien synonyme de mieux-être[2]. Pour y remédier, de nombreuses entreprises proposent désormais des formations à la résilience. Mais, finalement, que revêt ce concept aussi omniprésent qu'indéfini ? De quels pouvoirs serait doté le travailleur résilient et faut-il se réjouir de son avènement ?**

Depuis mars 2020, le travail à distance est devenu la norme pour une part significative de travailleurs européens. Il faut dire que le contexte pandémique, non content de conférer à ce concept de résilience une aura vertueuse, l'a érigé en finalité. On promeut ainsi désormais des nations, des économies, des systèmes de santé résilients et on parle tout autant de résilience climatique que de cyber-résilience. D'ailleurs, la pièce maîtresse du plan de relance de l'Union européenne, NextGenerationEU, ne s'intitule-t-elle pas "Facilité pour la relance et la résilience"?[3]

## Aux origines d'un *buzzword* polysémique

L'origine étymologique du terme "résilience" vient du latin *resilire*, qui adosse le verbe *salire*, sauter, au préfixe re, qui indique un mouvement vers l'arrière. Là où la langue française du Moyen-Âge va donner naissance au concept de "résiliation", qui désigne l'action de se rétracter, de se délier d'un contrat, dans un mouvement de recul, la langue anglaise va quant à elle s'emparer du participe présent du mot latin *resilire*, c'est-à-dire *resiliens*, et lui associer l'idée, qui va s'avérer particulièrement porteuse, du rebond, autrement dit d'un mouvement de retour à l'équilibre[4]. Dès le XVII^e^ siècle, le concept va gagner en popularité dans la langue anglaise notamment sous la plume de Sir Francis Bacon (1627). Dans la première moitié du XIX^e^ siècle, la "résilience" fait son entrée dans le langage scientifique, du côté de la physique des matériaux où elle sert à caractériser l'élasticité et la résistance du bois et des métaux lorsqu'ils sont exposés à des chocs[5]. Les matériaux dits "résilients" sont donc ceux qui, parvenant à absorber le choc, reviennent à leur état initial.

À partir de la seconde moitié du XX^e^ siècle, le concept de résilience se propage dans de nombreuses autres disciplines, parmi lesquelles la psychologie, l'écologie et les sciences de gestion. En psychologie, on cherche alors à comprendre comment certains enfants qui ont été confrontés à un traumatisme (p. ex., guerre, deuil, maltraitance) parviennent à "triompher de leur malheur" et à devenir des adultes épanouis,

1. Ehrenberg A. (2021) Fatigue nerveuse : covid, santé mentale, individualisme, *Telos*, 11 janvier 2021. https://www.telos-eu.com/fr/societe/fatigue-nerveuse-covid-sante-mentale-individualism.html
2. Marquis N. (2021) Fatigués mais actifs : la résilience par temps de pandémies, *Esprit*, 2021/6, p. 87.
3. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_fr
4. Tisseron S. (2017) *La résilience*, Paris, PUF, pp. 7-9.
5. Ionescu S. et Jourdan-Ionescu C. (2010) Entre enthousiasme et rejet : l'ambivalence suscitée par le concept de résilience, *Bulletin de psychologie*, 510 (6), p. 401.

alors que d'autres demeurent affligés par l'épreuve leur vie durant. La capacité de résilience est alors convoquée pour expliquer ces destinées qui conjurent le sort en parvenant à "se développer positivement, de manière socialement acceptable, en dépit du stress ou d'une adversité qui comportent normalement le risque grave d'une issue négative"[6]. En écologie, Holling (1973) va transposer le concept de la résilience à l'étude des systèmes soumis à des perturbations et va suggérer, rompant en cela avec l'acception issue de la physique des matériaux, que confrontés à des perturbations, les systèmes résilients ne reviennent pas à l'équilibre *stricto sensu* mais adaptent précisément leur structure au changement pour continuer à fonctionner dans les nouvelles circonstances. Plus tardivement, à partir des années quatre-vingt, les sciences de gestion définiront, de façon assez mimétique, la résilience des organisations comme la capacité à réagir et à s'adapter à une situation inattendue ou à une crise[7].

Ce bref détour par les racines et quelques-uns des usages scientifiques du concept permet de mettre en évidence trois particularités du concept. D'une part, le concept de résilience est, par définition, inséparable de l'existence d'une perturbation puisque c'est suite à la survenue de la seconde que la première serait susceptible de se donner à voir. L'engouement autour de la notion de résilience dans le contexte actuel de crise sanitaire et économique n'est donc guère surprenant. D'autre part, le concept de résilience demeure indéterminé, auréolé d'une magie nébuleuse. Un rebond donc, certes, mais à quelle échéance et à quelles conditions, pour aller où, jusqu'où, et à quel prix ? Enfin, le concept de résilience entretient le mystère sur ses déterminants (c.-à-d., inné par opposition à ce qui est acquis). Est-il possible et même souhaitable de repérer *a priori* les individus et les systèmes les plus aptes au rebond salvateur alors même que par définition la résilience semble ne pouvoir se révéler qu'*a posteriori*, c'est-à-dire après l'exposition à une crise ou une perturbation ?

Plus récemment, les tenants du "développement personnel" vont émanciper la résilience du registre de l'inné pour l'introduire dans le champ de l'acquis. Pour ces adeptes du travail sur soi et de la pensée positive, s'il est en effet indéniable que certaines personnes en paraissent naturellement mieux dotées que d'autres, il n'en demeure pas moins que la résilience peut s'acquérir en se travaillant. Elle ne serait donc désormais plus l'apanage de quelques élus, qui de surcroît s'ignoreraient bien souvent mais, à condition d'y mettre du sien, une compétence salvatrice accessible au commun des mortels et donc, bien entendu, aux travailleurs.

## Travailleurs, résiliez-vous ! : l'injonction à l'adaptabilité

Dans les sciences de gestion ainsi que dans le langage managérial, on a coutume de qualifier le monde dans lequel évoluent les entreprises aujourd'hui par l'acronyme VUCA[8], pour en épingler les principales caractéristiques : la volatilité (*volatility*), l'incertitude (*uncertainty*), la complexité (*complexity*) et l'ambiguïté (*ambiguity*). Selon cette perspective, la crise occasionnée par le Covid-19 est un événement VUCA majeur. Et il y a fort à parier que, dans les écoles de management, elle servira longtemps à prêcher le mantra de l'agilité, de l'adaptabilité et de la réactivité comme autant de vertus organisationnelles et individuelles nécessaires aux entreprises pour faire face à un monde en perpétuel changement, tout à la fois instable, imprévisible, voire parfois menaçant.

En pareil contexte, alors que la fatigue et la démotivation guettaient de nombreux télétravailleurs émoussés par les confinements successifs, les entreprises n'ont pu qu'être séduites par l'offre florissante de formations à la résilience, une "*soft skill*" taillée pour les crises. En leur sein, des consultants en développement personnel ont ainsi entrepris d'aider les travailleurs à "acquérir", à "améliorer" voire à "cultiver" la résilience au travail pour mieux s'adapter à un environnement en perpétuel changement ou annoncé comme susceptible de le devenir.

À première vue, la démarche paraît relever d'un pragmatisme de bon aloi. Quel mal y aurait-il à booster la résilience des travailleurs, à les aider à rebondir après une déconvenue, un échec, un choc, une pandémie ? En réalité, passée à la moulinette du développement personnel et incorporée à la novlangue managériale[9], la résilience version "*corporate*" a perdu son lustre bienveillant et requiert d'être envisagée avec plus de réserve. Pour s'en convaincre, une plongée dans le contenu des formations s'impose.

↴ **En guise d'introduction des formations à la résilience en entreprise, il y a souvent cette fable du *Chêne et du Roseau* de Jean de La Fontaine.** Photo : © Belga

*Les entreprises n'ont pu qu'être séduites par l'offre florissante de formations à la résilience, une "soft skill" taillée pour les crises.*

**6.** Vanistendael S. cité par Cyrulnik B. (1999) *Un merveilleux malheur*, Paris, O. Jacob, p. 8.
**7.** Peyron J.-L. (2017) Le concept de résilience : quel apport pour la gestion des écosystèmes forestiers, *Ecofor*.
**8.** L'acronyme est issu du vocabulaire militaire américain.
**9.** Vandevelde-Rougale A. (2017) *La novlangue managériale. Emprise et résistance*, Paris, Érès.

*L'incursion du concept de la résilience dans les entreprises participe d'une "psychologisation des rapports de travail".*

### Plier sans rompre : éloge de l'éthos du roseau

En guise d'introduction des formations à la résilience en entreprise, il y a souvent cette fable du *Chêne et du Roseau* de Jean de La Fontaine. Un chêne qui s'enorgueillit de résister à la tempête s'apitoie sur le sort d'un roseau, contraint de baisser la tête au moindre coup de vent. Le roseau, indisposé par la compassion du chêne, lui dit préférer "plier sans rompre" que "résister sans courber le dos". Le vent du nord se lève soudain et arbitre ce duel de postures en déracinant le chêne. La morale de l'histoire donne le ton de la formation : courber l'échine face à l'adversité, consentir à son sort sans se lamenter, s'adapter envers et contre tout serait la seule posture soutenable sur le long terme. La résilience ne serait finalement rien de moins qu'une question de survie.

On assiste d'ordinaire ensuite à une prise de pouls du vécu des télétravailleurs, qui se traduit par un bref sondage durant lequel ces derniers sont invités à s'exprimer sur leur ressenti, leurs émotions durant la crise sanitaire. Les résultats relatifs au confinement sont contrastés, laissant entrevoir que d'aucuns sont bien parvenus à s'en accommoder favorablement sur le court terme. Pour la longue période qui lui succède, par contre, la frustration, l'inquiétude, la colère, la lassitude, la tristesse et le stress sont les items les plus récurrents. Preuves s'il en est d'ailleurs que la formation n'est pas superflue et que le public qui y assiste mérite bien qu'on l'aide à "trouver la force pour rebondir, pour être résilient, pour grandir de cette crise". L'occasion aussi de seriner le sempiternel "ce qui ne me tue pas me rend plus fort", puisque Nietzsche l'a écrit.

Invités à pointer les sources de ces émotions négatives et du stress ressenti, les télétravailleurs épinglent principalement la charge de travail, le manque de contrôle, le "tout au business", l'isolement, l'organisation future du travail et l'impact sur la santé de leur entreprise. Le tableau n'est guère encourageant mais la cause n'est pas perdue pour autant car pour devenir résilient, il suffirait d'avoir "les bons outils". La première démarche à entreprendre dans cette voie consisterait à réinitialiser le "locus de contrôle" (*locus of control*)[10], ce tableau de bord qui préside aux attributions causales vis-à-vis des événements qui surviennent dans nos vies, et à opter pour une attitude plus positive face à l'adversité, attitude qui s'avérerait en retour bénéfique pour notre bien-être. L'idée centrale est la suivante : c'est la réaction négative des individus, entendez la résistance, à ce qui leur arrive qui occasionne leur mal-être plutôt que la nature même des situations ou des événements auxquels ils sont exposés.

Pour en convaincre l'audience, les candidats à la résilience sont invités, au travers d'un nouveau sondage, à se prononcer sur le caractère nuisible du stress. Les réponses sont sans appel : à l'unanimité, tous entérinent l'effet nocif du stress sur la santé. Ils sont alors mis en présence des résultats d'une étude, qualifiée de scientifique, menée aux États-Unis, selon laquelle, il aurait été possible de démontrer que, parmi les individus exposés aux stress, seuls ceux qui lui attribuaient un caractère nocif seraient décédés prématurément ! Ce ne serait donc pas le stress qui nous tuerait mais notre résistance, notre inquiétude par rapport à celui-ci. Le même raisonnement est ensuite appliqué à l'un des facteurs de stress mentionné par les télétravailleurs : la charge de travail excessive. Prenant appui sur le "locus de contrôle", il est alors décrété que ce facteur de stress doit être envisagé comme "externe" et, surtout, comme "incontrôlable", évacuant ainsi le principe même de la prévention primaire qui prévoit d'agir en amont, sur les causes des risques. Lui opposer de la résistance serait non seulement vain mais ne pourrait qu'aboutir à des états internes désagréables (p. ex., colère, frustration, etc.) qui engendreraient une "spirale négative" (p. ex., plaintes, mauvaise ambiance de travail). À l'inverse, en pareilles circonstances, une attitude résiliente consisterait à accueillir les sensations occasionnées par la surcharge de travail "sans jugement", de les accepter, pour envisager, à l'échelle individuelle, pour soi-même, des petits aménagements bienveillants. La formation se poursuit alors sur l'apprentissage par la pratique de la méditation en pleine conscience, comprenez des exercices de respiration, dont l'objectif serait d'agir sur le système parasympathique autant que sur l'amygdale, partie du cerveau émotionnel responsable de la réaction au stress…

Ces brèves formations en entreprises ont-elles un impact réel sur le niveau de résilience et de bien-être des travailleurs qui y assistent ? Qu'il nous soit permis d'en douter et de nous demander si, *in fine*, leur vocation première ne serait pas ailleurs. En tout état de cause, l'incursion du concept de la résilience dans les entreprises participe d'une "psychologisation des rapports de travail"[11] qui individualise et dépolitise les enjeux relatifs aux conditions de travail en les réduisant à des stratégies d'adaptation individuelles. La résilience consacre aussi un rapport distendu, voire décomplexé, aux principes de prévention, puisqu'il s'agit bien d'adapter l'individu au travail, en ce compris dans son vécu émotionnel, plutôt que l'inverse, comme le prévoit pourtant la directive-cadre de 1989 sur la santé et la sécurité au travail. Enfin, l'injonction à la résilience entraîne une disqualification de toute résistance[12], de toute remise en question de l'organisation du travail. Et l'on ne peut que s'inquiéter, avec Thierry Ribault, auteur d'un essai critique sur la résilience, de la montée de ce concept qui concourt à installer une "technologie du consentement"[13], dans le monde du travail comme ailleurs. ●

**10.** Le modèle du *locus of control* a été développé par un psychologue américain, Julian Rotter, en 1954.
**11.** Stevens H. (2008) Quand le psychologique prend le pas sur le social pour comprendre et conduire des changements professionnels, *Sociologies pratiques*, 17 (2), p. 1.
**12.** Pieiller E. (2021) Résilience partout, résistance nulle part, *Le Monde diplomatique*, mai 2021. https://www.monde-diplomatique.fr/2021/05/PIEILLER/63082
**13.** Ribault T. (2021) *Contre la résilience : à Fukushima et ailleurs*, Paris, L'échappée, pp. 223-226.

↰ **Fanel, Vasile et Ionel, fossoyeurs, au cimetière sud de Focșani.**
Photo: © Florentin Cassonnet

# Plus de morts, mais moins d'activité pour les pompes funèbres en Roumanie

**Laura-Maria Ilie**
**et Florentin Cassonnet**
Journalistes

**À l'instant où l'on meurt, toute une chaîne de travailleurs se met en branle pour s'occuper du corps et assurer le passage jusqu'à sa dernière demeure. À la fois techniques et relationnels, physiques et psychologiques, ces métiers invisibles sont essentiels au bon déroulement de l'un des rituels les plus importants de l'humain. Comment ces travailleurs ont-ils ressenti l'augmentation du flot de morts dû à la pandémie ? Comment se sont-ils adaptés à la nouvelle réalité ? Car le Covid-19 a fait exploser le taux de mortalité, mais tous n'ont pas été impactés de la même façon. Reportage auprès des pompes funèbres en Roumanie.**

"J'aurais acheté une Porsche si c'était une véritable épidémie." Mihai Bojescu, 66 ans, n'est pourtant pas covido-sceptique. Il a bien eu le Covid-19, sa femme aussi, sa belle-fille, son petit-fils... Toute la famille y est passée. Mais pour lui, "épidémie" ne signifie pas la même chose que pour les gens ordinaires. Il est bien placé pour avoir une opinion légitime sur la question : il est entrepreneur de pompes funèbres, établi à Bucarest depuis 1999. Alors quand une hécatombe se profile, il fait partie des premiers concernés.

"J'ai eu un peu peur au tout début. Pour moi, 'épidémie' signifie que les cadavres s'entassent dans la rue, comme lors de la peste bubonique. Mais je n'ai rien vu de tout ça." Pourtant, les chiffres du nombre de morts en Roumanie (19 millions d'habitants) sont sans appel. 260 886 morts en 2017 ; 263 500 en 2018 ; 259 721 en 2019 ; et en 2020, année du début de la pandémie : 297 000 morts[1]. Quasiment 40 000 morts de plus que la moyenne des années précédentes, soit une hausse de 14 % de la mortalité. Oui mais non, la pandémie, il ne l'a pas vraiment sentie. En fait, il y a même eu moins de clients qu'avant. Plus de morts, mais moins d'activité pour les pompes funèbres, comment est-ce possible ? "Il faut mettre cela en perspective avec l'explosion du nombre de pompes funèbres ces dernières années", dit-il. En 2010 à Bucarest, il y avait une cinquantaine d'entreprises ; aujourd'hui, il y en a plus de 300.

Même son de cloche chez tous les entrepreneurs de pompes funèbres avec qui nous nous sommes entretenus à Bucarest : la pandémie ne les a pas affectés, au contraire, il y a eu une baisse d'activité. Bucarest serait-il un îlot en Roumanie avec son marché funéraire saturé d'entreprises ? Ou bien la plupart des gens sont morts à l'hôpital, c'est pourquoi les pompes funèbres ne les auraient pas vraiment vus ?

↴ **Daniel, ouvrier sculpteur à l'entreprise Cosma.** Photo : © Florentin Cassonnet

1. https://www.zf.ro/eveniment/anul-2020-a-marcat-un-numar-record-de-decese-de-aproape-300-000-in-20249373

## Pompes funèbres, un business sûr

Nous quittons Bucarest. Direction le nord-est du pays. Focşani est une ville de 70 000 habitants, chef-lieu de la région de Vrancea. C'est là que nous rencontrons Gabriel Bratu, un nom qui semble connu comme le loup blanc dans la région de Focşani. "Quand quelqu'un meurt, le premier mot qui vient à la bouche des proches, c'est Bratu", nous dit un vendeur de cercueils d'un village à côté. "Bratu, c'est le meilleur sur le marché, il est multimilliardaire", dit un fabricant de monuments funéraires à la retraite. Milliardaire en anciens lei (unité monétaire roumaine), certes, mais on comprend l'idée : c'est une entreprise qui marche.

L'entreprise de services funéraires Bratu est la première qui a ouvert à Focşani après la révolution de 1989. Menuisier de formation, Gabriel Bratu vendait aussi dans sa boutique des bougies funéraires que les Roumains achètent pour orner les tombes de leurs morts. Mais au début des années 1990, l'Église orthodoxe roumaine a décrété que seules les bougies marquées du saint sceau étaient autorisées dans les églises du pays. Qu'à cela ne tienne : Bratu le menuisier s'est mis à fabriquer des cercueils. Aujourd'hui, il a deux boutiques à Focşani, dont une à l'hôpital de la ville, et cinq autres plus petites dans des villages de la région.

Entre deux coups de téléphone, ses rafales de mots dessinent la profession telle qu'il la vit depuis trente ans, racontant les gens et leurs multiples façons d'être quand ils viennent à lui. "Les clients veulent toujours négocier. Ils veulent les produits les plus chers mais payer le moins cher possible. Ils demandent des factures sur les vraies sommes et essaient de négocier les prix à la baisse pour se faire de l'argent sur la subvention." La subvention, c'est l'allocation que l'État roumain verse à chaque famille quand survient la mort de l'un des leurs. 5380 lei exactement, soit près de 1000 euros. À Bucarest et dans d'autres grandes villes, la somme est versée en amont des obsèques — Mihai Bojescu va, par exemple, directement les chercher à la mairie et redonne aux familles ce qui n'a pas été dépensé pour les obsèques. À Focşani et dans d'autres communes, c'est versé en aval des funérailles — Gabriel Bratu doit parfois attendre des mois avant d'être payé avec les familles plus pauvres qui ne peuvent pas avancer l'argent. 5380 lei, c'est près de trois fois le salaire minimum en Roumanie, ce qui fait du funéraire un secteur partiellement subventionné par l'État. Cela permet notamment aux familles les plus pauvres

*5380 lei, c'est près de trois fois le salaire minimum en Roumanie, ce qui fait du funéraire un secteur partiellement subventionné par l'État.*

d'organiser les funérailles de leur membre "comme il se doit". Mais certains essaient de grappiller pour qu'il leur en reste un peu après les obsèques.

Cela explique aussi pourquoi le nombre d'entreprises a explosé ces dernières années. "Quand tu ne veux pas travailler dans la construction ou dans les champs, tu fais ça, parce que c'est un business sûr, ça ne mourra jamais", nous dira le lendemain Alin Cosma, qui s'apprête à prendre la relève de son père à la tête d'une petite entreprise de monuments funéraires.

## Marché noir du funéraire

La réalité économique du secteur n'est pas facile et la concurrence semble rude sur le marché du funéraire largement dérégulé. Il suffit de regarder juste en face, de l'autre côté de la rue, le premier challenger de M. Bratu s'affiche comme étant les pompes funèbres Popa. Les deux entrepreneurs s'espionnent mutuellement pour savoir les prix pratiqués par l'autre et se placer juste en dessous. Car tous ceux qui appellent M. Bratu ou entrent dans sa boutique n'achètent pas forcément. Ils comparent, font le tour des entreprises. "Ils ont un budget, donc ils regardent où c'est le moins cher", explique-t-il.

Popa n'est pas son seul concurrent, il y a les autres, plus petits, le "marché noir du funéraire", ceux qui, dans les campagnes, "font ça sans permis". "Chaque village a une de ces boutiques. Ces gens ne vendent que des cercueils, ce n'est pas du service funéraire, c'est du commerce. Notre travail, c'est d'aller dans les maisons, même si c'est huit étages, et de s'occuper du mort, le nettoyer, l'habiller, le mettre dans le cercueil, le descendre. Les gens dans les villages ne le font pas, c'est la famille qui s'en occupe."

Voilà pourquoi être joignable 24 h/24 est indispensable pour garder un coup d'avance sur les autres qui, eux, dorment la nuit. M. Bratu a le sommeil très léger. Quand quelqu'un l'appelle alors qu'il est au lit, il se réveille, se lève et va travailler. "Tu ne sais pas quand tu vas avoir une nuit complète. La fatigue est ici chez elle", dit-il. Quand il a commencé et qu'il faisait encore le "travail de terrain", il lui arrivait souvent de se lever la nuit pour aller s'occuper d'un corps, le laver, l'habiller, le préparer pour la veillée funéraire — un travail de deux à trois heures —, avant de rentrer chez lui pour finir sa nuit à côté de sa femme.

Avec la pandémie, y a-t-il eu plus de travail ? "Non, il y a eu moins de morts que d'habitude. Avec le confinement et les restrictions, les gens n'étaient pas libres, il y a eu moins d'accidents." Donc moins de travail et moins d'argent. "On est heureux avec plus de travail mais aussi parfois avec moins de travail." Parce qu'il peut ainsi enfin dormir.

## La paix du cimetière

Comme M. Bratu, les Cosma vivent sur leur lieu de travail. Une maison au bord de la rocade de Focşani, dans la zone industrielle entre des entrepôts. Elle est située au fond d'une cour où sont entreposés les matériaux bruts nécessaires à la construction des monuments funéraires. À l'ombre de la maison, des tables sur tréteaux où deux ouvriers travaillent à leur ouvrage. Ne sont-ils pas dérangés par le bruit des machines et des voitures ? "Non, la maison est très bien isolée", répond Stefan Cosma, 71 ans, bientôt à la retraite. Il a décidé de faire construire sa maison ici en 2000, parce qu'avant il y avait des vols de matériaux.

Il a vu l'évolution du secteur : quand il a commencé en 2000, il y avait trois ou quatre entreprises qui faisaient des monuments funéraires à Focşani. Maintenant il y en a plus de vingt. "Il faut avoir de la chance pour que quelqu'un vienne passer commande. Donc on est obligé d'accepter de négocier les prix, il faut faire en sorte de fidéliser les clients, il faut faire attention à être sympa..." C'est Alin, son fils de 32 ans, qui s'apprête à reprendre l'entreprise. Jusqu'en 2020, Alin travaillait à Bucarest pour le gouvernement, dans la digitalisation des documents. Puis il a eu sa petite fille, il voulait une vie plus calme, alors lui et sa petite famille sont rentrés à Focşani.

↴ **Mihaela Ciobănaşu, infirmière autopsiste à l'Hôpital régional de Suceava.** Photo : © Florentin Cassonnet

**Gabriel Bratu, devant son magasin à Focșani.**
Photo: © Florentin Cassonnet

*"La complicité entre les collègues est essentielle, car ce sont les seuls qui peuvent comprendre le travail."*

S'il ne reprenait pas l'entreprise, son père l'aurait fermée. Il sait déjà ce qu'il veut changer: il va arrêter le travail de cimetière (la fabrication des caveaux), parce qu'il n'y a plus de gens pour le faire.

Nous revenons au cimetière sud de Focșani le lendemain pour rencontrer des *gropari*, les fossoyeurs. Ceux qui creusent les tombes, qui portent les cercueils de la petite chapelle à l'entrée du cimetière, où a lieu la veillée du mort, puis qui descendent les cercueils dans les tombes à la fin des funérailles. Il est 14 h, et Vasile, fossoyeur depuis quatre ans, Fanel, depuis vingt ans et Ionel, depuis deux ans, viennent de finir de creuser une tombe à la pelle et à la barre à mine. Leur travail est 100 % manuel. C'est particulièrement dur, d'autant plus quand on est payé au salaire minimum (environ 450 euros par mois). Ils reçoivent bien un petit pourboire des familles au moment des funérailles, mais ça reste une somme symbolique.

"Mais c'est plaisant de travailler au cimetière", positive Vasile. "C'est calme, paisible, on n'entend pas le bruit de la ville. Il y a de l'oxygène, des fleurs, de la nature. Et on n'a pas de patron sur notre dos." Quand l'un d'eux se blesse ou devient trop vieux pour faire ce dur labeur, il passe à l'entretien du cimetière, nettoyer les tombes, couper les mauvaises herbes, etc.

La pandémie n'a pas vraiment modifié leur travail, disent-ils, à part pendant les trois vagues de contamination, où il y avait plus de tombes à creuser. Mais ils ont pu récupérer leurs jours de congés plus tard. "Heureusement que les pics retombent, pour qu'on puisse récupérer", dit Ionel.

## Dans les morgues hospitalières

Nous quittons Focşani pour aller plus au nord. Destination Suceava et son hôpital régional. Car il y a des travailleurs du funéraire à l'hôpital aussi. En fait, à part à Bucarest et dans les plus grandes villes, il n'y a pas vraiment de morgues utilisées par les pompes funèbres, le travail sur les corps a lieu dans la plupart des cas dans les morgues des hôpitaux ou à la maison. La plupart des victimes de la pandémie étant mortes à l'hôpital, ceux qui travaillent dans les morgues des hôpitaux ont eu affaire à une réalité bien différente de celle des pompes funèbres.

Georgiana Ionaşcu, la quarantaine, est docteure anatomopathologiste à l'hôpital régional de Suceava. Son travail est divisé en deux parties : une partie d'analyse en laboratoire (histopathologie), une partie à la morgue (constat de décès, embaumement, maquillage, habillage et libération du corps). "La partie à la morgue, ces deux dernières années, pèse lourd sur nous", confie-t-elle.

Dans les cas des morts du Covid-19, il n'y a pas d'embaumement (remplacement du sang par du formol), mais seulement une "formolisation" superficielle de la peau. "C'est du travail plus simple car non invasif, mais le volume de travail est plus grand. Donc tu dois faire les choses plus rapidement pour que les gens n'aient pas le temps de s'agglutiner, pour diminuer les contacts. Cela a effectivement contribué à une sorte de distanciation avec le travail. Mais c'est après le travail que cette réalité nous frappe..."

Le rapport aux familles a également changé, car il a fallu faire appliquer les nouvelles règles. De l'avis de tous, c'était le plus dur. "C'était un combat constant avec les familles, à cause des nouvelles règles qui nous étaient imposées au travail et que nous imposions aux familles, explique-t-elle. Les familles avaient du mal à accepter le fait que les morts étaient dans des cercueils scellés à la sortie de l'hôpital, contrairement aux autres morts." Donc les familles n'avaient plus comme avant deux jours jusqu'aux funérailles pour voir leur mort et faire leurs adieux, seuls quelques proches pouvaient le faire, et seulement pendant quelques minutes, lors de la reconnaissance obligatoire du mort avant de sceller le cercueil.

L'autre problème était que les morts ne pouvaient pas être habillés, mesure prise pour limiter le contact avec les morts et protéger les soignants contre une transmission du virus post-mortem. "Certaines familles se révoltaient contre ça. Elles venaient à nous, disaient qu'il y avait des traditions, qu'on ne pouvait pas y couper", rapporte Georgiana Ionaşcu. Depuis avril 2021, cette règle a changé, les morts du Covid-19 peuvent désormais être habillés. Mais pendant un an, les médecins se sont retrouvés dans une sorte de position de "force de l'ordre" pris en étau entre les nouvelles règles à faire respecter et la résistance des familles. "Le poids social est tombé sur nous, explique-t-elle. Après la mort, nous sommes le premier contact avec les proches. Lorsque la personne est encore en vie, la famille a toujours de l'espoir, mais après la mort, toutes leurs frustrations et leurs mécontentements sont libérés, et ils sont libérés sur nous, même si nous ne sommes pas impliqués dans l'acte médical jusqu'à ce moment."

## "Comme un film d'horreur"

Mihaela Ciobănaşu, 28 ans, est infirmière autopsiste. Elle a commencé à travailler à la morgue de l'hôpital de Suceava il y a deux ans, juste avant le début de la pandémie. Quand ça a commencé, c'était "horrible". Suceava a particulièrement souffert lors de la première vague, de nombreux soignants ont été contaminés. Le nombre quotidien de morts augmentait. Selon les chiffres officiels, il y a eu jusqu'à 32 morts en une journée à l'hôpital. Contre environ deux, trois ou quatre par jour avant la pandémie. "Des sacs noirs partout, comme dans un film d'horreur, se souvient-elle. Il n'y avait plus de place, on a trouvé des solutions mais c'était difficile." Elle reprend après une pause. "Tu n'es plus humaine. Les familles, quand elles viennent pour reconnaître le mort, elles veulent rester le plus possible parce que c'est la dernière fois qu'elles le voient, et c'était dur parce que quand il y a beaucoup de morts, au bout de cinq à dix minutes il fallait leur demander de sortir..." Elle leur expliquait que c'était son lieu de travail et qu'elle devait travailler.

Dans ces moments, certains *coping mechanisms* sont indispensables. Personne ne veut l'avouer ouvertement, mais l'humour est un mécanisme très efficace pour relâcher la tension. Plus largement, la complicité entre les collègues est essentielle, car ce sont les seuls qui peuvent comprendre le travail. "Les familles ne peuvent pas comprendre, explique Georgiana Ionaşcu. Il n'y a pas de reconnaissance de ce que nous faisons en dehors du lieu de travail."

L'autre mécanisme qui les aide à faire face, c'est leur vie de famille. Or celle-ci fut menacée au début de la pandémie, car une partie des soignants de l'hôpital de Suceava ont dû s'isoler de leurs proches par peur de les contaminer. C'est le cas de Mihaela, qui a envoyé son mari vivre chez sa mère. Elle est restée seule pendant deux mois. "C'était mieux comme ça, s'il avait été là j'aurais été plus inquiète. Mais de l'autre côté, c'était très dur de rentrer dans une maison vide tous les soirs", se souvient-elle.

À nouveau, nous sommes obligés de poser la même question : ça fait quoi de travailler avec la mort tous les jours ? "C'est agréable", lâche Mihaela en riant de sa réponse. "C'est vrai ! Tu ne connais pas ces gens, mais tu as la chance de les voir pour la dernière fois. C'est une sorte d'honneur. J'aime bien entendre l'histoire de ces gens, car quand les familles viennent, elles racontent tout. Et avec les morts non-Covid, tu peux t'occuper d'eux, les maquiller, les habiller, les faire beaux pour la cérémonie de funérailles, leur redonner leur beauté de vivant." ●

*"C'était un combat constant avec les familles, à cause des nouvelles règles qui nous étaient imposées au travail et que nous imposions aux familles."*

**HesaMag+**

*Cet article est disponible en version originale croate sur* **www.etui.org**

**En décembre 2020, un chanteur d'opéra du Théâtre national croate, Ante Topić, est décédé des effets du coronavirus. Il est impossible d'établir avec certitude que le chanteur a été contaminé alors qu'il travaillait au Théâtre. Toutefois, sa mort a attiré l'attention du grand public sur le mécontentement des travailleurs de la plus grande institution théâtrale de Croatie à propos des mesures de sécurité au travail pendant la pandémie et de leurs relations avec la direction. Ces tensions sont le reflet d'un mécontentement plus large qui touche le travail précaire et les conditions de travail dangereuses auxquels sont confrontés de nombreux travailleurs culturels dans ce pays.**

**Jelena Prtorić**
Journaliste

# Une tragédie frappe les travailleurs du Théâtre national croate

Il faisait froid en cet après-midi de samedi où les collègues et les amis du chanteur d'opéra Ante Topić étaient rassemblés devant le bâtiment du Théâtre national croate, dans le centre de la capitale du pays, Zagreb. Avec des bougies et des lanternes allumées, ils voulaient rendre un dernier hommage à cet homme de 62 ans, décédé la veille après un long combat contre le coronavirus, et dont l'érudition, la gentillesse et l'optimisme ont été salués par les médias, qui l'ont qualifié "d'esprit bienveillant du Théâtre national croate".

Le décès de cet artiste d'opéra a mis sous les feux de l'actualité et des médias les manquements présumés de la direction du Théâtre national en matière de protection des travailleurs. Des employés mécontents ont dénoncé la mise en œuvre inadéquate des mesures de protection des travailleurs pendant la pandémie, les conditions de travail souvent précaires et les relations troubles entre certains employés et la direction du plus important théâtre de Croatie.

## Le seul théâtre ouvert

En Croatie, la première vague de la pandémie de coronavirus est survenue en 2020. Le gouvernement a rapidement mis en place des mesures restrictives : les écoles, les crèches et les collèges ont été fermés en mars, tout comme les cafés, les restaurants et tous les commerces et établissements culturels non essentiels ; la population a été invitée à ne pas se rassembler et à respecter une distanciation sociale. Les théâtres et autres établissements culturels n'ont progressivement commencé à rouvrir qu'à la mi-mai, moment où les employés du Théâtre national ont repris le travail dans une confusion totale quant à l'organisation de leurs répétitions et de leurs représentations.

"Même à l'époque, on savait déjà que le chant choral était très risqué, parce que le fait de chanter fort répand davantage d'aérosols dans l'air", se souvient Mario Bokun, chanteur d'opéra et représentant syndical de la chorale du Théâtre national. Amoureux du chant depuis toujours, Bokun travaille au Théâtre depuis vingt et un ans et est représentant syndical depuis 2018.

"À cette époque, l'Autorité de la protection civile, qui prend les mesures épidémiologiques au niveau national, n'a adopté

*Le Théâtre national croate présentait des spectacles alors que les principaux théâtres du monde étaient fermés.*

aucune mesure pour les troupes artistiques. Nous avons demandé à plusieurs reprises qu'un épidémiologiste soit envoyé pour examiner les locaux où nous travaillons et établir comment nous pouvons organiser des répétitions, combien de personnes peuvent rester à tel endroit, pendant combien de temps et de quelle manière. Mais, jusqu'à présent, rien n'a pu se faire", ajoute-t-il.

En dépit d'un manque d'informations et de "quelques frictions" dans les relations avec la direction, les opéras joués au printemps ont été principalement mis en scène comme des concerts (en limitant le jeu dramatique et les mouvements scéniques) dans une composition réduite, et Bokun considère que, dans l'ensemble, les choses se sont "déroulées correctement". Mais les problèmes ont commencé à l'automne, lorsque le nombre de nouvelles infections dans le pays a commencé à augmenter rapidement, alors que le théâtre se préparait pour la nouvelle saison comme s'il n'y avait pas de pandémie. Les médias ont signalé que le Théâtre national réussissait à présenter des spectacles alors que les principaux théâtres du monde étaient fermés ou fonctionnaient à capacité réduite.

"À l'époque, nous étions encore en train de jouer *Lucia di Lammermoor* et de préparer le *Barbier de Séville*, la *Flûte enchantée* et *Carmen*. Le *Barbier de Séville* a été joué dans une mise en scène [avec les chanteurs jouant sur la scène] et, à l'exception de quelques modifications mineures, il n'y a pas eu d'adaptations spéciales majeures aux nouvelles conditions créées par la pandémie, explique Bokun. C'est un spectacle dans lequel la composition du chœur est réduite, et nous nous sommes répartis à bonne distance, de notre propre initiative. Mais la *Flûte enchantée* suppose une vingtaine de solistes, plus un chœur et des figurants. Pourquoi organiser une telle représentation à ce moment-là ?"

Dans la semaine du 23 octobre, au moment de la première de *Carmen*, dans un pays d'environ quatre millions d'habitants, on a recensé plus de 10 000 cas actifs d'infection (soit 264 cas pour 100 000 habitants). De plus, le nombre des admissions à l'hôpital et des patients sous respirateur continuait d'augmenter chaque jour. Des mesures visant à limiter le nombre de personnes présentes lors des mariages, des funérailles et d'autres rassemblements privés étaient en vigueur, et les grandes manifestations et les visites dans les hôpitaux et les maisons de retraite avaient été interdites, tout comme les compétitions sportives.

Mais le Théâtre national était ouvert. Et tandis que le public dans la salle respectait la distance sociale et portait le masque, sur la scène, où se jouait l'histoire du triangle amoureux entre la fougueuse Carmen, le soldat Don José et le torero Escamilla, les interprètes couraient de haut en bas de la scène, en chantant tout près les uns des autres.

"Lors de certaines scènes, un autre chanteur était littéralement allongé sur moi et chantait à une dizaine de centimètres de mon visage, sans masque", se souvient Tena Lebarić Rašković, chanteuse d'opéra. "*Carmen* est un spectacle lascif, et je n'ai rien contre cela... mais pourquoi avons-nous inscrit *Carmen* au programme pendant une pandémie ? Peut-être aurions-nous pu trouver un metteur en scène suffisamment créatif pour relever le défi de monter un spectacle qui nous aurait permis de représenter toute cette lascivité tout en respectant les mesures sanitaires. Mais non, nous avons mis en scène des orgies, en toussant et en vomissant pendant la représentation."

Bokun et Lebarić Rašković ont tous deux essayé, expliquent-ils, d'avertir la direction et les institutions compétentes que les représentations n'étaient pas adaptées aux conditions épidémiologiques. "Comme j'étais horrifiée par les répétitions scéniques, j'ai posté un commentaire sur le site Internet du ministère de la Culture de la République de Croatie et j'ai invité le ministre à venir assister à une représentation de *Carmen* et à constater que les mesures de distanciation n'étaient pas respectées", raconte Lebarić Rašković. "Si je ne peux pas entrer dans une pharmacie sans masque, comment puis-je travailler ainsi dans un théâtre ?" Au lieu de recevoir une réponse du ministère compétent, elle a été convoquée à une réunion avec la directrice générale du Théâtre national, Dubravka Vrgoč, au cours de laquelle elle a été reçue par les directeurs de l'opéra et du ballet. "Ils m'ont montré une capture d'écran de mon post sur Facebook (...), et Mme Vrgoč a brandi mon contrat de travail devant elle et l'a retourné entre ses mains. Je me suis entendu dire que je n'avais pas le droit de rendre quoi que ce soit public sans les consulter au préalable."

Bokun explique que le 30 septembre, en tant que représentant syndical du chœur, il a rappelé au directeur de l'Opéra les mesures exigeant le respect d'une distance de deux mètres entre les chanteurs sur la scène. "Mais notre directeur m'a répondu qu'il ne s'agissait que de recommandations, et que nous ne devions pas forcément les respecter", dit-il. À cette époque, les employés étaient soumis à une prise de température à l'entrée du Théâtre, et ils ne pouvaient pas entrer dans le bâtiment sans masque. Cependant, la plupart du temps, les masques n'étaient pas portés sur scène. Le chœur était divisé en trois parties, mais ces trois groupes ne travaillaient pas sur trois spectacles différents sans aucun contact, mais se mélangeaient plutôt les uns aux autres. "Seule une partie du chœur a chanté dans le *Barbier de Séville*, mais certains étaient aussi présents dans *Carmen*, *Lucia di Lammermoor* et la *Flûte enchantée*, explique Bokun. Nous nous sommes tous mélangés au lieu d'organiser le travail de manière à, par exemple, monter un opéra pendant deux semaines puis en commencer un autre..."

## "The show must go on !"

Très vite, le Théâtre a été touché par le Covid-19. Une représentation du *Barbier de Séville* a eu lieu le 29 octobre. L'un des figurants de la représentation a présenté des symptômes de coronavirus deux jours plus tard, le 31 octobre et, après avoir reçu un résultat de test positif, a prévenu la direction. Celle-ci n'a toutefois informé que deux

employés, précise M. Bokun, et personne n'a été placé en auto-isolement. "Nous en avons entendu parler par un collègue soliste, se souvient-il. L'administrateur et le directeur général étaient au courant, mais ils ont gardé le silence et n'ont pas informé les employés. Pourquoi ? Ils ne sont probablement pas autorisés à retirer des spectacles du programme. Le show doit continuer !" Quelques jours plus tard, des répétitions ont été organisées pour la *Flûte enchantée*, auxquelles ont participé plusieurs personnes infectées qui avaient travaillé pour le *Barbier de Séville*.

## Le silence coupable de la direction

Tena Lebarić Rašković a été infectée par le coronavirus à ce moment-là. Lorsqu'elle a été testée le 8 novembre et a reçu un résultat positif, elle en a immédiatement informé le chœur. "Ce mail ne pouvait pas être ignoré, car je l'ai envoyé à la liste de messagerie électronique de la chorale, et il a été reçu par soixante personnes." Ante Topić, le membre aujourd'hui décédé de la chorale, n'a pas participé au *Barbier de Séville*, mais était présent aux répétitions au cours desquelles plusieurs groupes s'étaient mélangés, y compris ceux qui avaient été en contact avec le figurant contaminé.

Personne ne peut établir avec certitude que Lebarić Rašković, Ante Topić ou les autres employés qui ont contracté le coronavirus au même moment ont été infectés précisément au Théâtre national. Cependant, comme le souligne Lebarić Rašković, "la question n'est pas de savoir si le virus a 'commencé' au Théâtre national, mais s'il est arrivé par le biais du figurant ou de quelqu'un d'autre, alors d'autres personnes ont également été contaminées. Et les personnes qui ont été contaminées auraient dû être placées en auto-isolement."

En raison des soupçons selon lesquels la direction du Théâtre national n'aurait pas suivi les instructions épidémiologiques,

*"Lors de certaines scènes, un autre chanteur était littéralement allongé sur moi et chantait à une dizaine de centimètres de mon visage, sans masque."*

**Une représentation au Théâtre national croate lors de la pandémie. Le public respecte la distanciation sociale.**
Photo : © Belga

ce qui aurait pu provoquer une propagation du virus dans le théâtre, le syndicat croate des travailleurs culturels (HSDK) a déposé, le 16 novembre, une plainte au pénal contre la directrice générale, Dubravka Vrgoč. "Personne n'est heureux de voir la situation s'envenimer, mais nous avons appelé au dialogue, et rien n'a été fait", déclare Domagoj Rebić, secrétaire général du HSDK. "Les conseils et suggestions émanant de personnes qui travaillent dans ce théâtre depuis vingt ou vingt-cinq ans, qui en connaissent les moindres recoins et qui ont proposé diverses mesures, n'ont pas été pris en compte." La plainte au pénal était toujours en cours de procédure au moment d'écrire ces lignes. La direction du théâtre a rejeté toutes les accusations de manquement aux mesures épidémiologiques et la ministre de la Culture et des Médias, Nina Obuljen Koržinek, a soutenu la directrice en affirmant que les allégations de négligence étaient "malveillantes".

En juin 2021, une autre plainte au pénal a été déposée contre la directrice générale. Le ministère de l'Intérieur a déposé une plainte pour harcèlement moral auprès du parquet municipal, suite aux déclarations de trente employés du Théâtre national, victimes présumées de ce harcèlement. Ce n'est pas la première fois que le nom de la directrice générale est mentionné dans une affaire de harcèlement sur le lieu de travail. Vrgoč rejette toutefois catégoriquement toutes ces accusations. En 2019, la directrice générale a poursuivi un psychiatre qui avait alerté un certain nombre d'institutions sur le fait que certains employés du Théâtre national s'étaient plaints d'être victimes de harcèlement moral. Le directeur général a également poursuivi Damir Kovač, un délégué du syndicat croate des travailleurs culturels, de la branche des arts du spectacle du Théâtre national, pour "atteinte à l'honneur et à la réputation" parce que ce dernier avait attiré l'attention du public sur les mauvaises conditions de travail et la désorganisation. "Cela crée un précédent. À ma connaissance, et je peux le dire pour toutes les institutions culturelles dans lesquelles nous sommes présents, des théâtres aux musées en passant par les archives d'État, je ne connais pas un seul responsable d'une institution qui poursuive ainsi un représentant syndical dans le cadre d'un procès de droit privé", déclare Domagoj Rebić, du HSDK, en précisant que cette affaire n'est pas encore terminée.

**1.** Un tremblement de terre a frappé Zagreb en mars 2020 causant d'importants dégâts matériels.

*Le statut déjà précaire des artistes indépendants s'est encore détérioré pendant la pandémie.*

## 20 % de salaire en moins

Outre les problèmes de relations interpersonnelles, de nombreux employés du théâtre et experts de la scène théâtrale soulignent les problèmes structurels du Théâtre national. "Il s'agit d'un établissement regroupant trois ensembles [opéra, ballet et théâtre] avec une seule scène. Ce sont *de facto* trois théâtres en un", explique Snježana Banović, metteur en scène, écrivain et professeur à l'Académie d'art dramatique de l'Université de Zagreb. "Chaque directeur général dit que nous avons besoin d'une nouvelle scène, mais comment voulez-vous construire un nouveau théâtre après le tremblement de terre[1] et la pandémie ? Ce théâtre a avant tout besoin d'une réorganisation."

Depuis des années, Banović a vivement critiqué la situation de la scène théâtrale croate, qui, selon elle, est "en chute libre" depuis les années 1990, la période de la guerre dans l'ex-Yougoslavie et les années qui ont immédiatement suivi. "Je pensais que les années 1990 étaient terribles parce que les thèmes nationalistes étaient placés au centre de tout. Ce n'est pas cela qui nous a ruinés (...) mais ce qui est venu après, quand le favoritisme des partis et le placement de personnes proches des partis à des postes élevés ont commencé", explique-t-elle. "L'opéra du Théâtre national, par exemple, n'a jamais été aussi bas. L'orchestre est négligé, il y a un manque total de connaissance du répertoire moderne et des événements de la scène, et aucun investissement n'est fait pour de nouveaux chanteurs", estime Banović.

L'insatisfaction concerne également la question des salaires et des conditions matérielles de travail. En 2019, les salaires du Théâtre national étaient inférieurs de 20 % à ceux des autres théâtres de la ville. En outre, en vertu de la loi actuelle sur les théâtres, les ensembles artistiques de l'opéra sont liés par des contrats de deux ou quatre ans, qui sont prolongés jusqu'à ce qu'ils atteignent vingt ans de service, après quoi ils bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Pour la plupart d'entre eux, cela veut dire qu'ils ne peuvent pas contracter de prêt pour une maison, une voiture ou d'autres besoins avant d'avoir effectué vingt ans de service.

Pourtant, les chanteurs professionnels croates considèrent encore le Théâtre national comme une institution qui leur procure une certaine sécurité. Ceux qui obtiennent un diplôme en chant peuvent aujourd'hui rejoindre l'un des quatre théâtres nationaux du pays (Zagreb, Split, Rijeka et Osijek), le Théâtre de la Comédie à Zagreb ou le Chœur de la Radio et de la Télévision croates, ou opter pour une carrière d'artiste indépendant. Le statut déjà précaire des artistes indépendants s'est toutefois encore détérioré pendant la pandémie.

"Le ministère de la Culture a certes instauré un certain nombre de mesures d'aide aux artistes indépendants, mais elles ne sont pas suffisantes", explique Dunja Kučinac, membre du collectif des conservateurs BLOK (Base locale pour le renouvellement culturel), qui a lancé en juillet la campagne "Pour un juste salaire". "De plus, [les artistes] devaient prouver que leurs programmes avaient été annulés, ce qui supposait beaucoup de paperasserie, et l'un des critères pour bénéficier d'un soutien financier était que l'artiste devait avoir gagné un certain niveau de revenus l'année précédente, le soutien étant fixé sur cette base. Le problème est que ces mesures étaient temporaires, à savoir pour quelques mois, même si elles ont été reconduites pour un autre cycle cette année."

Au Théâtre national, les salariés attendaient avec impatience les résultats de la sélection d'un nouveau directeur général. La personne sélectionnée est appelée à diriger l'institution pendant les quatre prochaines années. ●

**HesaMag+**

*Cet article est disponible en version originale finnoise sur* **www.etui.org**

**Le Covid-19 a exercé une pression intense sur les services de santé finlandais, qui manquent déjà de ressources, même si le pays a mieux résisté à la pandémie que bien d'autres. Les craintes et les incertitudes du printemps 2020 ont fait place à un climat de stress permanent et à de nombreuses heures supplémentaires pour les professionnels de la santé, dont un nombre croissant envisage un changement de carrière. Pour améliorer réellement les conditions de travail, des changements sont nécessaires, à commencer par une augmentation des salaires, la fin des heures supplémentaires et un soutien dans le domaine de la santé mentale.**

**Fanny Malinen**
Journaliste

# Le Covid-19 en Finlande au-delà des apparences

"Évidemment, cela a effrayé tout le monde", dit l'infirmière Kati Pajari, en se souvenant du début de la pandémie de Covid-19, il y a 18 mois. "À la maison, j'ai un fils de sept ans qui souffre d'asthme. Je ne voulais pas ramener le Covid-19 à la maison avec moi."

Kati Pajari travaille dans le service des accidents et des urgences (A&E) d'un hôpital de taille moyenne du district hospitalier d'Helsinki et d'Uusimaa (HUS). Au printemps 2020, une zone d'isolement a été mise en place au sein du service A&E pour accueillir les patients atteints de Covid-19 et les cas suspects de coronavirus. En quelques jours, le hall des ambulances a été transformé en un point de dépistage de type drive-in. Kati Pajari salue le niveau de préparation du HUS et explique que l'équipe de lutte contre la pandémie du district hospitalier a tenu des réunions régulières avec ses supérieurs. Même si les directives changeaient sans cesse, elles étaient clairement communiquées. Ailleurs en Finlande, ou dans les unités de soins de santé et d'aide sociale gérées par la ville, les choses ont parfois été plus lentes : Kati a ainsi été amenée à relayer les dernières instructions en date à des collègues travaillant pour d'autres employeurs.

L'équipement de protection n'a jamais totalement manqué sur le lieu de travail de Kati Pajari, malgré certains cas de rupture de stock. Lorsque les tabliers jetables utilisés pour protéger les vêtements de travail ont commencé à manquer, on s'est servi de tabliers lavables provenant des salles d'opération. La livraison des masques a également posé des problèmes. "Toutes sortes de masques ont fini par être utilisés. Ils provoquaient des réactions allergiques chez certaines personnes, mais par miracle, on est parvenu à trouver un masque adapté à chaque utilisateur."

Lorsque les stocks ont été épuisés, le service des urgences a reçu pour consigne de commencer à conserver les masques FFP2 et FFP3 que le personnel avait initialement utilisés pour traiter les patients atteints de Covid-19. "Nous avons été brusquement informés qu'ils étaient pratiquement épuisés, et que les masques restants devaient être réservés aux procédures qui libèrent beaucoup d'aérosols dans l'air, comme les intubations et les aspirations de mucus. On nous a remis des masques chirurgicaux et on nous a dit de les utiliser également pour traiter les patients porteurs du coronavirus. Nous aurions pu nous sentir plus en sécurité si nous avions pu porter des masques offrant une meilleure protection", poursuit Kati.

## Incertitude quant aux groupes à risque

Elle n'est pas la seule à avoir vécu cette expérience. Selon Kaija Ojanperä, spécialiste de l'environnement de travail au sein de Tehy, le syndicat des professionnels de la santé, des services sociaux et de l'éducation et de la prise en charge de la petite enfance en Finlande, les équipements de protection faisaient cruellement défaut au début de la pandémie. En outre, les directives officielles étaient souvent trop limitées ou incohérentes, ce qui a semé la confusion entre ce qui était sûr et ce qui ne l'était pas...

Kaija Ojanperä souligne également l'expérience vécue auprès des groupes à risque employés dans le secteur des soins sociaux : "Il y a eu beaucoup de manquements de la part des employeurs qui n'ont pas fait d'évaluation des risques pour eux, et le service de santé au travail n'a pas non plus procédé à une évaluation sanitaire qui aurait dû être faite, à savoir qu'un médecin du travail évaluerait le risque pour une personne de travailler dans un endroit où se trouvent des patients atteints ou suspectés d'être atteints du Covid-19." Elle estime que ces carences s'expliquent non seulement par un manque de ressources consacrées aux soins de santé au travail, mais aussi par une mauvaise compréhension de l'importance des évaluations de santé des travailleurs. Elle explique que, dans certains cas, les personnes à risque ont été obligées de s'absenter du travail à leurs propres frais.

Sur le lieu de travail de Kati Pajari, les superviseurs ont eu la possibilité de planifier les horaires pour que les salariées plus âgées et enceintes puissent faire des évaluations des symptômes par téléphone, sans pour autant être officiellement transférées à d'autres tâches. La grossesse figurait initialement sur la liste des facteurs de risque établie par l'Institut finlandais de la santé et du bien-être (THL). Elle a ensuite été retirée de la liste lorsqu'il s'est avéré que les femmes enceintes ne couraient pas plus de risques de contracter le Covid-19 que les autres adultes en bonne santé. La liste du THL se composait alors principalement de maladies graves.

Du personnel a également été transféré à d'autres postes après une très brève période d'initiation. Kaija Ojanperä elle-même travaille depuis des décennies dans le service des soins intensifs. "Quand je pense à mes débuts dans ce métier, j'ai l'impression qu'il s'est écoulé des mois avant que je ne sois autorisée à m'approcher d'un patient entouré de tout cet équipement médical de haute technologie. Or, pendant la crise du Covid-19, les infirmières des unités de soins intensifs n'ont reçu que quelques jours de formation avant de devoir intervenir."

## Le Covid-19 comme maladie professionnelle

Des professionnels de la santé et des services sociaux ont également été eux-mêmes contaminés par le Covid-19. Marianna Korolkoff, une infirmière travaillant dans une maison de soins pour personnes âgées dans l'est d'Helsinki, est tombée malade à Pâques 2020, lors de la première vague de la pandémie, peu après qu'un résident de la maison de soins a été diagnostiqué positif.

Elle ne sait même pas si sa maladie du Covid-19 a été déclarée en tant que maladie professionnelle. Une maladie professionnelle est une affection qui, selon toute vraisemblance, résulte principalement d'une exposition à des facteurs nocifs sur le lieu de travail. Il doit donc être possible de démontrer que l'infection provient spécifiquement du lieu de travail et non d'un autre endroit.

L'enquête sur une maladie professionnelle présumée relève de la responsabilité des services de santé au travail. L'employeur envoie une notification à la compagnie d'assurance, qui traite le dossier après avoir reçu la notification et un rapport médical sur la maladie. La compagnie demande l'avis de la Commission d'indemnisation des accidents du travail (TAKO), qui dépend du Centre d'indemnisation des travailleurs (TVK). La TAKO émet ensuite une déclaration confirmant si le salarié souffre d'une maladie professionnelle. La décision finale est prise par la compagnie d'assurance, qui suit en général la recommandation de la TAKO.

En cas de maladie professionnelle, la compagnie d'assurance verse au travailleur les indemnités prévues par la loi sur les accidents et les maladies professionnelles, notamment une indemnité journalière et le remboursement des frais médicaux. Le bien-être des patients atteints d'une maladie professionnelle et leur capacité à s'adapter au travail doivent faire l'objet d'un suivi et d'un contrôle médical régulier[1].

*"Les services de santé au travail se sont complètement désintéressés de mon cas (...). Il n'y a eu aucun contrôle de suivi ni aucun contact d'aucune sorte."*

Marianna Korolkoff salue le service épidémiologique de la ville d'Helsinki, qui est resté en contact régulier avec elle par téléphone. Une amie infirmière s'est aussi fréquemment enquise de son bien-être et lui a donné des instructions pour des exercices de respiration. Ses enfants adultes, qui vivent près de chez elle, ainsi qu'un grand nombre de ses amis sont venus déposer des colis de nourriture devant sa porte.

En revanche, Marianna Korolkoff se serait attendue à un meilleur suivi de la part de son employeur. Elle raconte qu'à l'été 2020 elle était à bout de souffle après le moindre effort, et qu'aujourd'hui encore ses poumons ne semblent pas avoir complètement récupéré. "Les services de santé au travail se sont complètement désintéressés de mon cas, alors qu'il s'agissait d'un problème lié au travail. Il n'y a eu aucun contrôle de suivi ni aucun contact d'aucune sorte. J'aurais aimé qu'il y ait une forme d'enquête plus poussée."

Selon la TVK, à la fin du mois de mai 2021, les compagnies d'assurance avaient traité 1050 notifications selon lesquelles une maladie causée par le Covid-19 était suspectée d'être une maladie professionnelle. Dans 697 de ces dossiers, le caractère professionnel de la maladie a été confirmé. Environ 90 % de ces cas concernent des travailleurs de la santé[2].

Marianna Korolkoff souhaite faire l'objet d'un diagnostic de maladie professionnelle, au cas où des problèmes de santé apparaîtraient par la suite ; après tout, nous savons très peu de choses sur le Covid long.

1. https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/nain-korona-todetaan-ammattitaudiksi
2. https://www.tvk.fi/uutiset-ja-blogit/uutiset/2021/koronatartunta-ammattitautina--toukokuu-2021-tilanne

*"Personne nulle part ne devrait mourir pour avoir choisi de travailler dans le secteur de la santé et de l'aide sociale."*

## Classement honorable du pays au niveau international

Par comparaison avec d'autres pays, la Finlande a bien résisté à la pandémie de coronavirus. Au début du mois de septembre, le nombre total des décès dus au Covid-19 s'élevait à 1031 en Finlande, un pays de 5,5 millions d'habitants. La Suède voisine, dont la population est presque deux fois supérieure à celle de la Finlande, avait enregistré 14692 décès. Les travailleurs suédois du secteur de la santé et des services sociaux ont également été durement touchés. En octobre 2020, un total de 6663 cas de Covid-19 avaient été déclarés comme maladie professionnelle, la plupart des cas concernant des professionnels des soins. À lui seul, le nombre de cas touchant des infirmières s'élevait à 1800[3].

Selon une estimation de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), au moins 115000 travailleurs de la santé sont morts du Covid-19 à travers le monde. Kati Pajari a déjà travaillé à Londres et garde le contact avec des collègues du monde entier. Elle admet que la situation est meilleure en Finlande que dans beaucoup d'autres pays. "Mais personne nulle part ne devrait mourir pour avoir choisi de travailler dans le secteur de la santé et de l'aide sociale."

Lorsque je leur demande quelles sont les causes du succès relatif de la Finlande dans la gestion de la pandémie, toutes les personnes interrogées insistent sur un aspect : le haut niveau de qualification du personnel médical. Les infirmières ont au moins un diplôme universitaire de trois ans et demi, et les infirmières communautaires ont un diplôme professionnel de trois ans. Il n'y a pas de personnel non formé, même dans des rôles auxiliaires.

"Nous avons un personnel très compétent, bien formé et dévoué. En outre, la structure de notre personnel est différente de celle de la Suède. Les infirmières communautaires ont également des compétences en pharmacothérapie. Les aides-soignants ont une année de formation, mais les infirmières communautaires bénéficient d'une formation plus longue, ce qui fait qu'elles ont une meilleure compréhension et savent comment réagir aux changements apportés par le Covid-19", explique Marianna Korolkoff.

## L'impact sur la santé mentale

L'OMS et l'ONU ont plaidé pour qu'une attention particulière soit accordée à la santé mentale des professionnels de la santé, pendant et après la crise du Covid-19.

Lauri Kuosmanen, professeur de sciences infirmières à l'Université de Finlande orientale, affirme qu'il faudra du temps pour que les effets du Covid-19 se fassent pleinement sentir, si bien qu'il est encore difficile de les évaluer avec précision. "Mais oui, cela a été un lourd fardeau, dit-il. Le Covid-19 a fait peser un risque sur la santé mentale de chacun d'entre nous, mais les travailleurs de la santé constituent un groupe particulièrement touché par le Covid-19. Leur charge de travail a considérablement augmenté et le Covid-19 a également suscité des incertitudes quant à leur propre sécurité et à celle de leurs proches."

En plus de ces incertitudes, l'accroissement de la charge de travail représente un danger pour le bien-être mental des employés, selon le professeur Kuosmanen. Le risque de burn-out est réel, ce qui entraîne généralement d'autres problèmes de santé mentale graves, tels que la dépression, l'anxiété, des troubles du sommeil et des problèmes de dépendance. Les problèmes de santé mentale représentent déjà la principale cause d'invalidité en Finlande et la raison pour laquelle une personne sur trois prend sa retraite en bénéficiant d'une pension d'invalidité[4].

Lauri Kuosmanen demande que les professionnels de la santé bénéficient d'un soutien accessible, par exemple des consultations auprès de spécialistes de la santé mentale : "Ces personnes doivent être soutenues afin que des problèmes comme l'insomnie, les troubles du sommeil, l'anxiété ou la mauvaise humeur puissent être identifiés, et qu'elles puissent ensuite bénéficier d'un soutien psychologique en temps utile."

## La pandémie a exacerbé les problèmes existants

Ces infirmières, lorsqu'on les interroge, évoquent leur métier avec fierté. Marianna Korolkoff parle avec chaleur de "l'esprit d'équipe" qui régnait parmi le personnel au moment où l'épidémie faisait rage dans le foyer de soins où elle travaille. Lorsque le Covid-19 a ensuite frappé une unité gérée par un prestataire de services privé, elle a apporté son aide — elle avait déjà une expertise dans la gestion de la propagation de l'épidémie, ainsi qu'une immunité naturelle, ayant déjà elle-même été atteinte par la maladie.

Bien qu'elle ait été atteinte par la maladie, Marianna est satisfaite des mesures prises par son employeur pendant l'épidémie : il a fourni des équipements de protection et du personnel supplémentaires. Le contrôle de l'épidémie a également permis d'éviter que les résidents et les employés ne tombent tous malades. La maison de soins où travaille Marianna est petite et accueillante. Cependant, Kati Pajari et Marianna Korolkoff déclarent toutes deux devoir souvent faire des heures supplémentaires. Kati Pajari déclare que, quand elle a un jour de congé, tout ce qu'elle arrive à faire, c'est de s'allonger sur le canapé et de regarder la télévision – et c'est même confortablement depuis son canapé qu'elle répond au téléphone. Elle explique que la pandémie provoque actuellement une fatigue générale : "Lorsque vous livrez un travail intensif pendant 13 heures d'affilée et que vous portez un masque en permanence sauf pendant les repas, au moment de quitter le travail, vous avez mal à la tête. Vous avez aussi tendance à ne pas boire pendant la journée à cause du port du masque."

Mme Pajari explique que, jusqu'à la fin de 2020, le personnel de son lieu de travail a réussi à faire face à la situation. Mais les effectifs ont connu une chute spectaculaire lorsque, en plus de la pénurie de personnel existante, des infirmières sont tombées malades et ont dû être mises en quarantaine après avoir été exposées au Covid-19. "Le service des urgences a fonctionné en grande partie grâce aux heures supplémentaires", affirme-t-elle avant d'ajouter : "Je vais être franche et dire que notre personnel commence à être assez fatigué ici. Nous avons

**3.** https://www.vardfokus.se/yrkesroller/sjukskoterska/allt-fler-anmaler-covid-som-arbetsskada
**4.** https://yle.fi/uutiset/3-11297402

même perdu quelques infirmières très qualifiées. Nous sommes censées faire face, mais une personne ne peut pas tout supporter."

Selon une enquête menée par Tehy l'automne dernier, à laquelle ont pris part 2 750 employés, pas moins de 88 % des infirmières avaient envisagé de quitter le secteur, et près de la moitié prévoient activement de le faire. Dans le cadre de la loi d'urgence mise en place pour faire face à la pandémie, les congés ont été reportés, des travailleurs ont été affectés à d'autres tâches et les délais de préavis ont été prolongés...[5]

"Les rapports sur les personnes qui quittent le secteur sont vraiment effrayants du point de vue d'une personne qui travaille encore. On ne peut pas faire face avec une ou deux personnes, il faut toute une équipe de professionnels", fait remarquer Kati Pajari.

↳ **Les difficultés liées au Covid-19 poussent un nombre croissant de professionnels de la santé finlandais à quitter le métier.**
Photo : © Belga

## Il faut augmenter les salaires

En vertu de la loi sur la sécurité et la santé au travail, l'employeur est tenu de surveiller la charge de travail, mais les travailleurs ont également l'obligation, s'ils sont surchargés de travail, de le signaler à leur employeur. Dès réception de cette information, l'employeur doit prendre des mesures pour réduire la charge qui pèse sur la santé de ses salariés.

Dans un secteur où tout le monde est surchargé de travail, il est difficile de laisser un collègue dans l'embarras lorsque la flexibilité des horaires de travail est requise. Toutefois, le syndicat Tehy incite les travailleurs à avertir leurs supérieurs s'ils se sentent surmenés. Il n'est plus acceptable de considérer que dans le secteur des soins de santé et des services sociaux, une telle situation est normale, souligne Kaija Ojanperä. Elle ajoute que les supérieurs savent souvent que les effectifs sont insuffisants, alors qu'ils sont eux-mêmes surchargés de travail. "Si les décideurs ne nous fournissent pas davantage de ressources ou ne nous permettent pas de recruter du personnel supplémentaire, ils vont se retrouver dans une situation problématique."

"Oui, dit-elle, les employeurs essaient de différentes manières d'aider les travailleurs à faire face aux exigences de leur travail. Mais quand une personne travaille dans un rôle exigeant, elle estime tout naturellement qu'elle doit être rémunérée de manière appropriée. Nos salaires sont si bas que les gens doivent faire des heures supplémentaires pour s'en sortir. Cette situation ne contribue pas à relever les défis du travail."

*La Finlande bénéficie d'un niveau élevé de formation du personnel médical.*

Le salaire moyen des infirmières finlandaises (3 207 euros par mois en 2020, si elles travaillent pour un employeur municipal) est inférieur au salaire moyen (3 606 euros par mois en 2020), même si les indemnités de nuit, de soirée et de week-end le font passer au-dessus de la moyenne mensuelle pour un salaire à la tâche (2 546 euros)[6]. Le salaire des infirmières est le plus faible des pays nordiques[7].

En Finlande, le paiement des primes Covid-19 a été laissé à la discrétion des employeurs, et aucun fonds n'a été alloué par l'État. Certains employeurs municipaux et des districts hospitaliers ont versé des suppléments de salaire à leurs employés, d'autres non. À Noël, par exemple, les HUS ont payé les travailleurs pour compenser l'annulation de leurs vacances, mais comme cette mesure avait déjà été prise les années précédentes, les travailleurs ont refusé de la considérer comme une prime Covid-19.

Kati Pajari, qui travaille pour un HUS, affirme que la pandémie n'a eu aucune incidence sur son salaire : "Nous n'avons pas reçu un euro de plus. Je ne sais pas si une prime Covid-19 m'aurait permis de mieux assumer mon travail, mais cela n'a certainement pas aidé de lire dans les journaux que dans d'autres pays les infirmières recevaient des primes."

Marianna Korolkoff affirme avoir reçu une prime Covid-19 de 750 euros de la part de la ville d'Helsinki, ainsi que des primes plus modestes dans le cadre du système de rémunération existant. Elle critique toutefois le fait que le gouvernement ait maintenu les conditions d'urgence et les dispositions de la loi d'urgence même lorsque la situation épidémique est devenue moins aiguë, afin de pouvoir faire travailler le personnel infirmier.

"La société estime que nous sommes suffisamment importants pour que de nouvelles lois soient rédigées à notre sujet, mais pas assez pour que des fonds supplémentaires soient consacrés à notre rémunération", conclut-elle. ●

**5.** https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehyn-laaja-kysely-koronasta-ei-ole-korvattu-mitaan-alan-vaihto-kiinnostaa-yha-enemman
**6.** https://www.stat.fi/til/ati/2021/02/ati_2021_02_2021-08-27_tau_011_fi.html
**7.** https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/pohjoismainen-vertailu.pdf

# Ces travailleuses de la santé qui n'ont pas accès à l'assurance maladie

**Le secteur des soins de santé à domicile connaît une croissance rapide aux États-Unis et compte un pourcentage élevé de femmes, de minorités et de travailleurs immigrés. La reconnaissance du caractère essentiel de leur travail pendant la pandémie de Covid-19 ne s'est pas traduite par des conditions de rémunération et de travail acceptables, au point que de nombreux travailleurs du secteur ne peuvent même pas se payer une assurance maladie. En Caroline du Nord, l'un des États américains les moins syndiqués du pays, les travailleurs s'organisent enfin ; ils ont lancé la campagne "Fight for 15" et cherchent à mobiliser les soutiens pour la proposition du président Biden d'investir 400 milliards de dollars dans les soins de santé à domicile.**

**Sarah Jaffe**
Journaliste

Sandra Brown est aide-soignante à domicile à Asheville, en Caroline du Nord, depuis un peu plus d'un an, mais elle travaille dans le secteur de la santé depuis 1993. Au cours de sa carrière, elle a travaillé en tant qu'infirmière auxiliaire certifiée dans des maisons de retraite, dans des hôpitaux, dans un cabinet médical et dans le domaine de la santé comportementale. Pourtant, malgré toute son expérience, son salaire n'est que de 10 dollars de l'heure.

"C'est la première fois que j'ai un job dans le secteur de la santé qui n'offre aucun avantage social", dit Sandra Brown. "Le salaire est le même que celui que je gagnais il y a quinze ou vingt ans." Et comme beaucoup de travailleurs aux États-Unis, elle ne bénéficie pas d'une assurance maladie. "Donc vous êtes là à fournir des soins de santé et vous, vous ne recevez en retour ni soin de santé, ni filet de sécurité. Est-ce que cela a un sens ?"

Sandra Brown n'est qu'un exemple parmi des millions de soignants faiblement rémunérés à travers l'Amérique, qui suivent les débats politiques et s'organisent avec des travailleurs comme elle pour changer leurs conditions de travail : la plupart du temps seuls au domicile de leurs clients, fournissant des médicaments et un soutien physique et émotionnel, et tout cela pour des salaires de misère. Avec l'arrivée d'une nouvelle administration démocrate à Washington et l'apparition de la pandémie de Covid-19, le travail des soignants est de nouveau sous les feux des projecteurs, mais il n'est pas certain que les travailleurs voient leurs conditions de travail s'améliorer dans un proche avenir.

Sandra Brown a commencé à travailler dans le secteur des soins à domicile après que son mari s'est vu diagnostiquer un cancer en phase terminale. Un de ses amis ayant reçu l'agrément pour bénéficier de services de soins à domicile, payés par Medicaid (le système public de soins pour les personnes à faible revenu et les personnes handicapées), lui a demandé si elle accepterait de s'occuper de lui. Cet emploi lui a permis d'être flexible pour prendre soin de son mari et de s'occuper de ses deux filles après le décès de ce dernier. Depuis, elle a commencé à accepter d'autres postes de soignante pour compléter son revenu, mais aucun de ces emplois ne donne droit à des avantages sociaux.

Cummie Davis, elle aussi, travaille dans le secteur des soins depuis des décennies. Elle a commencé dans un établissement de soins infirmiers, puis est passée aux soins à domicile lorsque sa mère est tombée malade. Cela fait plus de treize ans qu'elle travaille dans le secteur des soins à domicile à Chapel Hill, en Caroline du Nord, mais son salaire stagne. "Ils ne font rien pour vous inciter à continuer à travailler. En y réfléchissant, la raison pour laquelle je suis

↴ **Cummie Davis dénonce la faible rémunération et les mauvais traitements subis par le personnel médical.** Photo : © Avec l'aimable autorisation de NC Raise Up

encore là, c'est essentiellement parce que j'ai encore des factures qui se succèdent chaque mois et que je dois payer."

Pour son travail de soins à domicile, qui vient s'ajouter à un autre emploi dans une maison de retraite, elle passe la nuit chez son client, mais elle n'est pas payée pour la période comprise entre 22 heures et 6 heures du matin. "Je trouve qu'ils devraient nous payer pour avoir dormi là-bas et ne pas avoir été dans notre propre lit cette nuit-là", dit-elle, même si ce n'est pas au même niveau que son taux horaire normal — qui n'est que de 11 dollars de l'heure.

Tant Cummie Davis que Sandra Brown soulignent que le manque de personnel dans le secteur des soins à domicile affecte également les clients et cela de bien des façons. Lors de la pandémie, l'absence d'équipement de protection individuelle — dont elles ont toutes deux fait l'expérience, dans différentes régions de l'État et auprès de différents employeurs — a mis en péril à la fois les travailleurs et les clients. Lorsque Sandra Brown a dû prendre un congé pour subir une intervention chirurgicale, elle a demandé à l'agence si elle avait quelqu'un pour prendre en charge les besoins de son client. La réponse ? "Nous avons tout le temps dans cette région des clients qui se retrouvent sans soins." Les amis du client ont fini par intervenir, puis Sandra Brown est retournée au travail plus tôt que prévu, avant d'avoir reçu l'autorisation médicale, pour s'assurer que son client recevrait les soins nécessaires.

Les deux femmes sont irritées par le contraste entre, d'une part, la nature essentielle de leur travail — ce qui a été souligné à maintes reprises pendant la pandémie, lorsque les maisons de retraite sont devenues des foyers de contamination et que les soins à domicile étaient encore plus nécessaires — et, d'autre part, leur faible rémunération et les mauvais traitements qu'elles subissent. "Si nous ne le voyons pas sur notre fiche de paie, montrez-moi que je suis un travailleur essentiel", a déclaré Cummie Davis. "En cherchant à savoir pourquoi nous avons été sous-payés, je pense que c'est à cause du racisme. Et je pense que cela conduit les gens à sous-estimer les aidants."

## 87 % de femmes

Des travailleurs comme Cummie Davis et Sandra Brown sont cet automne au cœur d'un vaste débat de politique publique dans les couloirs du Congrès. Le président américain Joe Biden a proposé d'investir massivement dans les soins à domicile, ce qui permettrait à la fois d'améliorer l'accès aux soins (et donc de créer des emplois) et d'augmenter les salaires des soignants,

*Joe Biden avait prévu 400 milliards de dollars pour les services de soins à domicile, mais cette somme a finalement été réduite.*

mais les détails sont encore en cours de discussion entre les démocrates modérés — aucun républicain n'est disposé à soutenir la mesure, même si certains reconnaissent du bout des lèvres la nécessité des soins à domicile — le président et les démocrates progressistes (plus à gauche) de la Chambre des représentants et du Sénat.

Dans son *American Jobs Plan*, Biden avait prévu 400 milliards de dollars pour les services de soins à domicile, mais cette somme a été réduite à la suite des critiques de démocrates modérés comme Joe Manchin (Virginie occidentale) et Kyrsten Sinema (Arizona). À ce jour, la nouvelle proposition prévoit 190 milliards de dollars pour les soins à domicile, mais les défenseurs du projet ont déclaré que c'était loin d'être suffisant.

Les fonds destinés aux soins à domicile figuraient à l'origine dans le projet de loi sur les infrastructures de M. Biden, qui avait été adopté par le Sénat avec un soutien bipartite, mais les élus républicains ont objecté que les soins à domicile n'étaient pas des infrastructures. Cependant, l'économiste Kate Bahn du Center for Equitable Growth à Washington, D.C., souligne que c'est à cause de préjugés que le travail de soignant, comme une grande partie du travail associé au rôle historique des femmes au foyer, est moins bien rémunéré. "Cela ne reflète pas la valeur économique de ces emplois."

Le secteur des soins à domicile, note-t-elle, emploie un très grand nombre de personnes et connaît une croissance rapide. Sa taille a doublé entre 2008 et 2018, et on estimait que cette profession était celle qui connaissait la croissance la plus forte aux États-Unis avant que la pandémie de Covid-19 ne vienne renforcer le besoin de travailleurs comme Cummie Davis et Sandra Brown. 87 % des personnes travaillant dans le secteur de la santé à domicile sont des femmes, et la plupart d'entre elles sont des femmes de couleur comme Davis. Les migrants constituent 31 % de la main-d'œuvre des soins à domicile. "C'est un secteur qui a été particulièrement affecté par la pandémie, et soutenir ce secteur est donc un moyen vraiment bien ciblé de répondre au fait que les femmes noires et latines ont subi le plus grand nombre de pertes d'emploi lors de la pandémie", a déclaré Mme Bahn.

Elle a également fait observer que dans ce type de travail, il existe un lien direct entre la qualité de l'emploi et les objectifs de santé et de sécurité. "L'ancienneté et la qualité de l'emploi ont un lien direct avec la sécurité. Les travailleurs sont plus performants dans ces emplois lorsqu'ils peuvent les exercer plus longtemps et notamment dans le même poste, et les gens restent beaucoup plus souvent dans un emploi lorsqu'il est mieux rémunéré et de meilleure qualité."

Mais dans le cas des soins, le marché n'y pourvoit tout simplement pas : "Les personnes qui en ont le plus besoin sont celles qui sont le moins en mesure de les payer." Aux États-Unis, le secteur des soins à domicile n'est pas uniformément public ou privé, mais plutôt un mélange des deux; une combinaison de recrutement privé et de remboursement par Medicare (pour les personnes âgées) et Medicaid (pour les personnes en dessous d'un certain seuil de revenu). Ces deux programmes sont gérés par les États, ce qui signifie que leur qualité est très variable. Une étude récente a classé la Caroline du Nord, où travaillent Cummie Davis et Sandra Brown, comme le pire État du pays pour ces travailleurs. Selon Mme Bahn, pour résoudre ce problème, il faut une offre publique de meilleure qualité qui permette d'améliorer les salaires et les avantages sociaux des travailleurs dans tout le pays.

Selon elle, un tel investissement constituerait "l'une des mesures de développement économique les plus importantes que nous puissions prendre, car elle pourrait créer des emplois et relever les salaires d'une main-d'œuvre mal payée et durement touchée par la pandémie, ce qui permettrait à d'autres familles de s'engager dans l'économie comme elles le souhaitent".

*La Caroline du Nord est considérée comme le pire État pour les travailleurs de la santé.*

### "Parler ne coûte pas cher"

Cummie Davis ne veut pas attendre que le Congrès se décide. "Les paroles ne coûtent pas cher. Ce dont nous avons besoin, c'est de voir des actes concrets, a-t-elle déclaré. C'est vraiment difficile de sortir de cette situation de pauvreté. Nous ne sommes pas valorisés pour le travail que nous faisons."

Cummie Davis et Sandra Brown font toutes les deux parties de NC Raise Up, une organisation soutenue par le syndicat Service Employees International Union dans le cadre de sa campagne "Fight for 15". Cette campagne a débuté dans le secteur de la restauration rapide en 2012 et s'est

**Sandra Brown travaille dans le secteur de la santé depuis 1993, mais elle ne bénéficie même pas d'une assurance maladie.**
Photo: © Avec l'aimable autorisation de NC Raise Up

*Beaucoup de travailleurs de Caroline du Nord ne savent même pas qu'ils peuvent s'affilier à un syndicat.*

étendue depuis à de nombreux secteurs à bas salaires. Mme Davis se souvient de la première manifestation à laquelle elle a participé : "C'était tellement intense. C'était puissant, de nous voir protester ensemble. C'était la meilleure chose que je pouvais faire. Chaque fois qu'on peut parler à quelqu'un qui vit la même chose que soi, on se sent mieux de savoir qu'on n'est pas seul à se battre."

Cummie Davis avait déjà occupé un emploi syndiqué, et les avantages accordés étaient bien supérieurs à ceux dont elle bénéficie actuellement dans le secteur des soins à domicile. Mais de nombreux travailleurs de Caroline du Nord ne savent même pas que la syndicalisation est possible dans leur État. Lorsque Cummie a entendu parler d'une campagne de syndicalisation dans un hôpital local, cela l'a surprise et l'a incitée à s'impliquer elle-même dans le mouvement syndical. Depuis lors, elle a rejoint l'équipe de travailleurs sociaux de Raise Up en Caroline du Nord occidentale et a pris part à des réunions publiques et à des journées d'action. Elle a également participé à la collecte de signatures pour une pétition et une déclaration rédigées par des travailleurs de la santé de Caroline du Nord, réclamant des conditions de travail plus sûres, une revalorisation des salaires et des avantages sociaux, et l'adoption du plan de 400 milliards de dollars proposé par le président Biden pour les travailleurs de la santé.

Cummie Davis et Sandra Brown espèrent que leur organisation, aux côtés d'autres travailleurs qui ont permis à l'État de fonctionner pendant la pandémie, changera la manière dont leur travail est perçu - et dont il est rémunéré. "Nous regroupons les services alimentaires, l'industrie, l'hôtellerie — tous les emplois à bas salaire, en gros — et les épiceries, explique Sandra Brown. Tous ces travailleurs que les gens ont qualifiés de travailleurs essentiels et de héros, et pourtant nous nous retrouvons ici sans rien et sans aucune protection."

Cummie Davis conclut : "La société a cessé de considérer comme essentiels les services que nous rendons à nos concitoyens pour les aider à mener leur vie quotidienne. Elle estime qu'il est normal de nous payer seulement 10 dollars alors que nous devrions être payés bien au-delà de 15 dollars de l'heure. Mais 15 dollars de l'heure, ce serait déjà un bon début." ●

**Le sociologue italien Dario Fontana est en vacances en Sicile lorsqu'Angelo Ferracuti décide de l'interviewer à sa manière par visioconférence depuis son bureau de Fermo, dans les Marches en Italie, pour une discussion passionnante sur l'économie des plateformes, la réalité de nouveaux travailleurs et l'avenir du capitalisme de surveillance.**

**HesaMag+**

*Cet article est disponible en version originale italienne sur* **www.etui.org**

**Angelo Ferracuti**
Écrivain

# Avant que la machine contrôle les travailleurs

Avec son livre *Le dernier kilomètre. Voyage dans le monde de la logistique et du e-commerce en Italie* (...)[1], le journaliste Angelo Mastrandrea présente un reportage magistral, déjà publié dans l'hebdomadaire *Internazionale* sous le titre *"Le regole di Amazon"* (Les règles d'Amazon). Il y met en lumière la mystique gendarmesque de la grande multinationale américaine, qu'il définit comme étant "aseptique et militariste, inhumaine dans sa scientificité". Une telle entreprise "fait preuve d'efficacité, d'efficience et instaure une soumission sans possibilité de réponse". Une travailleuse de Passo Corese (petite ville dans la région italienne de Lazio, ndlr) qui travaille sur les étagères de la Robotic Storage platform, avec un bras opéré, encore gonflé, et une cicatrice de dix centimètres de long, raconte à l'auteur : "Je suis restée bloquée à cause de la tension musculaire provoquée par les mouvements répétitifs que j'exécutais pour prendre les marchandises dans les rayons." Elle faisait le même geste 500, voire 600 fois par heure. Nous sommes ici sur la nouvelle frontière du capitalisme mondial, qui rappelle pourtant au journaliste l'usine fordiste et sa manière d'organiser le travail des ouvriers. C'est le cas, par exemple, de la "ville du livre" de Stradella (Lombardie), avec ses 80 000 mètres carrés d'usine et ses 100 millions de livres prêts à être distribués, et où pour réclamer le respect de leurs droits, les travailleurs s'étaient mis récemment en grève, une grève réprimée par de violentes charges policières. "On retrouve l'aliénation et l'exploitation, comme dans une mine de charbon des années 1950 ou dans un sous-sol créé par la délocalisation productive de l'Extrême-Orient en Italie même, qu'il s'agisse d'un *Chinatown* toscan ou d'un bidonville de Bangladais au pied du Vésuve." Mastrandrea qualifie ces phénomènes de "capitalisme autoritaire", "en attendant que la révolution technologique concrétise de plus en plus le rêve inavoué de tout capitaliste : se passer des travailleurs".

Dans la quatrième révolution industrielle, le conflit entre le "savoir du travailleur" et le "savoir de l'entreprise" tourne aussi autour de la notion de temps, alors que la rationalité numérique, au travers de l'algorithme, a remplacé le caporalisme du contrôle exercé par les contremaîtres et que la société communautaire a fait place à l'individualisme. Ce qu'on appelait au XXe siècle la classe ouvrière, aujourd'hui fragmentée, précarisée et délocalisée, subit "l'insécurité sociale" évoquée par le sociologue Robert Castel dans un essai bien connu[2]. La numérisation, en particulier dans l'industrie, a entraîné une nouvelle rationalisation du temps, une augmentation de la productivité et une intensification du travail, une augmentation des charges et des rythmes, et l'élimination des temps morts : tout ce que l'ingénieur Taiichi Ohno chez Toyota, inventeur de la méthode Lean Production, décrivait cyniquement comme "un système capable d'extraire l'eau d'une serviette sèche". Ce système produit donc une automatisation des travailleurs : de fait, "les travailleurs sont fréquemment représentés comme des éléments de rouages du processus de production", comme l'explique le sociologue Dario Fontana, de

1. Mastrandrea A. (2021) *L'ultimo miglio. Viaggio nel mondo della logistica e dell'e-commerce in Italia tra Amazon, rider, portacontainer, magazzinieri e criminalità organizzata*, Manni, 172 pages.
2. Robert Castel (1933-2013) est un sociologue et philosophe français auteur, entre autres, d'un essai paru en 2003 au Seuil : *L'Insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*

l'université de Turin, dans son étude de terrain intitulée *La numérisation industrielle*. Les exemples de dispositifs de contrôle des travailleurs dans le secteur de la logistique ne manquent pas, à commencer par le bracelet électronique utilisé par Amazon et l'algorithme de suivi sur les smartphones des coursiers, et ils favorisent, en envahissant toujours plus la vie privée, la "distorsion néo-autoritaire" pratiquée par Facebook, Google, Alibaba, ce que Shoshana Zuboff, professeur à la Harvard Business School, a appelé dans un essai le "capitalisme de surveillance". La recherche, entamée en septembre 2018 et clôturée en mars 2020, visait les personnes qui travaillent quotidiennement dans le cadre de l'industrie 4.0 (convergence du virtuel avec les opérations financières et marketing).

## 40 000 licenciements

La relation avec l'algorithme se développe dans l'usine avec la machine industrielle numérisée et dans les bureaux à travers l'ordinateur. Cette relation provoque un véritable bouleversement, la vitesse augmente de façon spectaculaire, comme cela avait déjà été le cas avec l'arrivée du métier à tisser dans l'industrie textile ou avec l'introduction du fordisme, et elle modifie radicalement le rapport entre l'homme et la machine. Nous sommes confrontés à des travailleurs "pratiquement dépourvus d'autodétermination".

De fait, dans l'industrie, le contrôle s'effectue par un suivi analytique du processus de production, tandis que dans le secteur bancaire, par exemple, il prend la forme d'un suivi à distance des opérations de travail, ou de *chats* qui sont activés brusquement sur l'écran lorsque la productivité ralentit. Ce secteur financier a déjà enregistré 40 000 licenciements en dix ans, à cause précisément des effets de l'utilisation de la technologie dans les processus de travail, ce qui sera l'un des problèmes du futur. L'essayiste britannique John Lanchester, dans un article paru dans *Internazionale* intitulé "Le capitalisme des robots", imagine les scénarios futurs du monde du travail, et le scénario est assez inquiétant : "D'ici une vingtaine d'années, 47 % des emplois entreront dans la catégorie des postes à haut risque. C'est-à-dire qu'ils seront potentiellement automatisables. Il est intéressant de noter, même si cela n'est pas particulièrement réconfortant, que les emplois les moins bien payés sont les plus menacés. Au cours de ces dernières décennies, le marché du travail s'est polarisé, avec une augmentation de l'emploi aux extrémités supérieure et inférieure de l'échelle des salaires et une diminution des emplois intermédiaires. Notre modèle prédit qu'à l'avenir, au lieu de réduire le nombre d'emplois de niveau intermédiaire, comme cela a été le cas au cours des dernières décennies, l'informatisation fera disparaître principalement des emplois moins spécialisés et peu rémunérés. En revanche, les emplois plus spécialisés et à salaire élevé sont moins susceptibles de disparaître."

*"Avant, on voyait le patron, on lui criait dessus, ce n'est plus possible avec la machine."*

## Troubles musculo-squelettiques

Dans le monde numérique, à l'heure où la distance n'existe plus, il est possible de parler comme si l'on se trouvait réellement en face l'un de l'autre, même si Dario Fontana est en vacances en Sicile lorsque je l'interviewe et que je suis dans mon sombre bureau de Fermo, entouré et protégé par des livres, une certaine empathie naît tout de suite entre nous. Parfois la connexion est interrompue, je perds une partie de ses propos, les mots sont avalés par le réseau, mais alors il reprend patiemment avec le sérieux d'un érudit, recommence, la conversation reprend. Son travail cherche à actualiser l'ancienne "enquête sur les travailleurs" et suppose des visites sur les lieux de travail et des entretiens préliminaires avec les délégués syndicaux. "J'ai eu l'occasion de voir comment ils travaillent, m'explique-t-il, de parler avec les travailleurs, d'assister à une présentation des processus de production et de suivre ainsi le travail en direct. La tendance est à une relation de faible autodétermination, où c'est la machine qui contrôle le travailleur, dit-il, surtout pour les ouvriers ; on constate plus de liberté parmi les travailleurs de la maintenance, ceux qui dirigent la production, mais il ne s'agit encore que d'une autonomie très relative. Aujourd'hui, il y a des télécommandes, alors qu'avant il y avait des fiches de travail, explique-t-il. Le travail avec la machine entraîne une intensification des rythmes, un travail plus solitaire, moins de coopération entre les travailleurs. La volonté et la capacité de gestion sont entièrement entre les mains de l'entreprise", conclut-il. Je le vois clairement devant moi sur l'écran du PC, avec ses épais cheveux bouclés, ses lunettes à monture noire et son regard vif. Il dit que tout cela est très dangereux : "Cette intensification du travail génère des troubles musculo-squelettiques, à quoi s'ajoutent les troubles liés au stress, qui sont en augmentation." Son livre aborde cette question, ainsi que celle de la discrimination de genre. En effet, les femmes sont toujours plus désavantagées par rapport à leurs collègues masculins. Et puis le discours néolibéral a fait de l'action active des travailleurs une relique du passé ; il condamne sans ménagement les conflits, en tant qu'obstacle au progrès, et limite le rôle des syndicats à une participation formelle ou fonctionnaliste", explique-t-il dans un passage de son essai. "Il y a un changement de perspective politique, précise-t-il, tant que l'université n'est pas indépendante, ceux qui la financent influencent la recherche et le système de valeurs. L'enquête sur les travailleurs a bien fonctionné grâce à l'élan politique et social qui existait certaines années, mais ce cycle se termine parce que la notion de travail a perdu sa place centrale."

Selon Dario Fontana, la matrice est plus politique qu'industrielle, "plus on passe de temps à travailler, plus on génère de profit, la rentabilité du temps réside dans la dialectique entre le travailleur et le producteur". Je le vois sur l'écran, me regardant avec perplexité, puis esquissant un sourire et reprenant son discours fluide et intense à la fois : "Un des canons de l'idéologie du monde capitaliste entend tout déléguer à l'entreprise, le bien commun à préserver, en prétendant que le travailleur ne s'émancipe que si l'entreprise s'émancipe."

## Crainte du chômage

Voilà le contexte historique, voilà ce qu'on appelle les rapports de force "dans un système mixte combinant le travail humain et celui de l'instrumentation électronique qui alimente les équipements, plus je fais travailler une machine, plus elle produit, et le travailleur ne pourra pas toujours suivre le rythme de la machine, c'est l'algorithme qui produit l'impondérabilité des flux de production, l'occupation du temps est donc une question politique". Au contraire, selon lui, le syndicat est encore très lié aux salaires et à la protection sociale, alors que la production est une question plus complexe qui n'est que partiellement prise en compte lors des négociations,

qui négligent toutes les questions techniques, technologiques liées au temps, aux charges, aux rythmes, aux conditions psychologiques et aux contraintes du travail. "Si vous ne contrôlez pas totalement l'ensemble de l'organisation du travail, vous ne contrôlez pas non plus totalement les négociations salariales", souligne-t-il. Chez IG Metall, le syndicat national des métallurgistes en Allemagne, il y a eu une tentative en ce sens. Les négociations ont commencé en partant de la base et en s'appuyant sur l'enquête, avec des experts techniques capables de lire les processus de production et de comprendre les besoins des travailleurs. "Il faut repartir de la connaissance scientifique, et le rôle du représentant des travailleurs pour la sécurité est très sous-estimé, alors qu'il pourrait être formé correctement pour remplir une tâche plus importante de recherche interne, d'enquêtes, y compris sur les maladies – il y a toujours une relation très forte entre l'intensification des flux de production et les maladies."

Quoi qu'il en soit, l'insécurité dans le monde du travail ne cesse de croître, comme le montre également l'étude : entre 55 et 70 % des personnes interrogées craignent d'être au chômage ou d'être remplacées par la technologie, de ne pas trouver un nouvel emploi, d'être délocalisées ou remplacées par des travailleurs d'autres pays ou par des travailleurs temporaires. Cette crainte, née d'une ère post-fordiste marquée par une flexibilité et une précarité grandissantes, atteint aujourd'hui des niveaux paroxystiques.

Mais quelle est la relation entre les travailleurs et les machines ? Je repose la question à Dario Fontana. Je suis curieux de connaître certaines conditions typiques, de comprendre comment les choses se passent en réalité. "J'ai été frappé par certaines situations dont je pensais qu'elles n'existaient que dans les livres de science-fiction", dit-il, partagé entre l'inquiétude et l'amusement. C'est ainsi le cas du travail "sous contrôle vocal" dans la logistique. Il me parle d'un entrepôt de Modène lié à la grande distribution, en particulier à une grande chaîne de supermarchés, où "les travailleurs ont des écouteurs sur la tête et un micro, ils sont isolés les uns des autres, ils ne peuvent pas se parler. Toutes les 30 secondes ils reçoivent un ordre d'une voix féminine douce qui leur dit : *Prenez la boîte 5 sur l'étagère 2, la boîte 5 sur l'étagère 2*, et pendant 8 heures d'affilée ils doivent répondre : *Pris, je confirme*, puis tout cela se retrouve dans leurs rêves, où cette voix vient les tourmenter la nuit", poursuit-il. Les travailleurs deviennent des machines ou des mécanismes. Le contrôle est à la fois omniprésent et impalpable : "Avant, on voyait le patron, on lui criait dessus, mais ce n'est plus possible avec la machine. Des travailleurs de cette entreprise m'ont dit que parfois, usés par ce rythme épuisant, ils crient sur la machine ou insultent la voix, mais la voix est comme un mur de caoutchouc, elle continue à répéter les mêmes ordres." Ce sont des dynamiques de travail qui provoquent des maladies, comme dans une entreprise d'assemblage de produits alimentaires que Dario Fontana a visitée : "Tout est fait par des robots, à côté d'eux il y a des travailleurs qui ramassent le produit fini, 120 pièces sortent par minute, beaucoup de ces travailleurs ont des douleurs dans les épaules, dans les mains, le turnover est très élevé, m'explique-t-il. Là où il n'y a pas de négociation collective, là où il n'y a pas de contrôle syndical, l'entreprise intensifie toujours les charges et les rythmes." Nous continuons à nous regarder, face à face. Il poursuit : "C'est une tendance, un processus qui est en train de se mettre en place, la technologie est un instrument et il faut comprendre comment elle est utilisée, ses objectifs et ses fonctions. La numérisation a intensifié les processus de production, il y a quelque chose de nouveau à comprendre, la machine est nouvelle mais l'orientation est la même, la même que toujours : la volonté de réduire la capacité des travailleurs à contrôler les systèmes de production." Avant de nous quitter, de disparaître de l'écran de l'ordinateur et de retourner à nos occupations, Dario Fontana veut me dire encore une dernière chose : "Le problème n'est pas la machine, j'espère qu'un jour l'homme pourra se libérer du travail en usine, qui n'est pas une chose agréable. La technologie pourrait développer une émancipation plus nette, la machine pourrait rendre le travail moins stressant, mais elle entre en conflit avec la mission historique des producteurs. Il y a une volonté politique de ne pas le faire. L'entreprise n'est pas obligée de protéger la dimension humaine", dit-il avant de prendre congé. ●

*"L'intensification du travail génère des troubles musculo-squelettiques, à quoi s'ajoutent les troubles liés au stress."*

↴ **Des robots pour remplacer les travailleurs, un scénario de science-fiction devenu réalité.**
Photo : © Belga

Histoire vue d'en bas

# Les Turcs, ces derniers mineurs de Belgique

**L'immigration turque fut le dernier grand apport en main-d'œuvre de l'industrie charbonnière belge, à une époque où cette dernière était déjà dans une phase de déclin irrémédiable. La part des ouvriers mineurs turcs dans les effectifs du fond augmenta de 10 à 20 % entre 1964 et 1974 pour en atteindre le quart dans les années 1980. Mais quelles furent leurs conditions de travail et quelles répercussions eurent-elles sur leur santé ?**

**Mazyar Khoojinian**
Chargé de recherche FNRS-ULB

↴ **À peine 5 % des ouvriers turcs recrutés entre 1963 et 1965 avaient déjà exercé la profession de mineurs en Turquie.**
Photo : © Belga

### Le recrutement de la main-d'œuvre turque

Au début des années 1960, l'industrie charbonnière est confrontée à un paradoxe. Alors qu'elle a dû procéder à la fermeture de 40 % de ses sièges d'exploitation depuis 1958 et que ses effectifs ouvriers sont passés de 140 000 à 85 000, elle doit de nouveau faire face à une pénurie de main-d'œuvre. Cette situation s'explique pour l'essentiel par le rejet que le travail de la mine inspire de longue date à la plupart des familles belges et la stratégie, adoptée dès l'entre-deux-guerres, par le patronat minier pour pallier ce climat de désaffection sociale par un recours systématique à la main-d'œuvre étrangère. Cet expédient est d'autant plus plébiscité par l'industrie houillère qu'elle lui permet d'exploiter une main-d'œuvre d'appoint à bas coût, révocable à tout moment et soumise à un statut de séjour précaire et à une surveillance policière qui lui impose la docilité et la discrétion. L'industrie charbonnière recrute ainsi près de 17 000 ouvriers turcs entre 1963 et 1965. D'origine paysanne pour la plupart, à peine 5 % ont déjà exercé la profession de mineur en Turquie. Ce recrutement ne résout toutefois qu'imparfaitement les problèmes du secteur. Le *turn-over* massif qu'il continue à subir est aggravé durant les *Golden Sixties* par la concurrence des pays limitrophes, prêts à débaucher les étrangers tout juste arrivés en Belgique. Atteignant le pic des

9 082 ouvriers à la fin de l'année 1964, les effectifs turcs décroissent rapidement pour ne plus compter que 5 985 ouvriers en août 1965. En décembre 1967, il ne reste plus que 4 322 mineurs turcs, soit le quart des effectifs recrutés au départ. L'embauche des fils et gendres des mineurs recrutés dans les années 1960 et de nouvelles autorisations de recrutement ponctuelles accordées par les autorités belges compensent en grande partie les départs pour d'autres secteurs d'activité ou d'autres pays (en ce compris les retours au pays) ainsi que les sorties pour cause d'invalidité, jusqu'à la fermeture du dernier charbonnage en 1992.

*Le* turn-over *massif est aggravé durant les* Golden Sixties *par la concurrence des pays limitrophes, prêts à débaucher les étrangers tout juste arrivés en Belgique.*

## Les accidents : moins de morts, autant de blessés

La mécanisation de certaines tâches dangereuses, telles l'abattage et le creusement des galeries, et les améliorations techniques en matière de soutènement contribuent à réduire pratiquement de moitié le taux de mortalité, passant de 91 à 54 tués pour 1 000 ouvriers entre les années 1960 et 1970, contre 130 dans les années 1950. Le bilan n'en demeure pas moins lourd : 218 mineurs de fond, dont 33 Turcs, décèdent des suites d'un accident de travail entre 1963 et 1966.

L'augmentation du nombre des accidents de travail en 1963 est principalement attribuée aux nouvelles recrues turques dont la formation professionnelle et l'adaptation au travail souterrain sont jugées lentes et difficiles. Nombre de ces accidents laissent cependant peu de doute quant à l'incompatibilité des tâches attribuées aux travailleurs en phase d'apprentissage. Malgré les risques intrinsèques du métier de mineur de fond, les impératifs économiques et de rentabilité tendent à prévaloir sur les consignes de sécurité. La politique salariale basée sur un système de primes à la production pousse les mineurs à choisir le rendement au détriment de leur sécurité. Raison pour laquelle plus de la moitié à deux tiers des mineurs du fond sont, chaque année, touchés par un accident de travail. 3 % d'entre eux donnent lieu à une incapacité permanente de gravité plus ou moins élevée. Les éboulements (40 % des cas) constituent une cause quasi incompressible d'accidents. Le bruit causé par la mécanisation des travaux et le remplacement des soutènements en bois par des soutènements métalliques empêchent les mineurs d'entendre les craquements qui prévenaient de leur imminence. Si la modernisation des puits d'extraction tend à diminuer le nombre d'accidents et leur taux de létalité, elle en accroît cependant les taux de gravité.

Pour tous les accidents qui ne peuvent être mis sur le compte de la fatalité, le patronat et ses cadres subalternes (ingénieur, surveillant, porion) reportent systématiquement la faute sur l'imprudence des ouvriers pour se dédouaner de toute responsabilité et revoir leur organisation du travail. Alors que la part des accidents entraînant une incapacité de travail d'un à trois jours a été réduite jusqu'aux années 1960 par la réduction du temps de travail, un renforcement de la prévention et un durcissement des critères médicaux d'applicabilité, elle repart à la hausse dans les années 1970. Pour le patronat, ce sont les avantages sociaux dont bénéficient les ouvriers en cas de blessures légères qui les incitent à les provoquer en connaissance de cause. Les mineurs de fond l'expliquent plutôt par les changements fréquents de postes et d'équipes et les pressions exercées par leur hiérarchie, davantage préoccupée par la réalisation des normes de production (et la prime d'intéressement qui lui est liée) que par le respect des règles de sécurité.

## Mais où est l'inspection du travail ?

Chargée de la prévention des problèmes de santé par le contrôle médical des travailleurs et des conditions d'hygiène, la médecine du travail s'illustre surtout par sa fonction de légitimation des conditions de travail existantes. Le fait que sa gestion soit de la compétence exclusive des employeurs n'y est pas étranger. Sa faible prise en considération de la santé des mineurs et la remise au travail prématurée des ouvriers en convalescence, pouvant conduire jusqu'au décès du mineur mal soigné, provoque une série de grèves. Garante du respect des règles de sécurité, l'Administration des Mines ne se montre guère plus scrupuleuse dès lors qu'il s'agit de garantir la productivité et ferme souvent les yeux en cas d'irrégularité. En revanche, elle peut se montrer intraitable envers les ouvriers trop revendicatifs. C'est ainsi qu'elle traîne dix ouvriers mineurs turcs devant les tribunaux pour insubordination et atteinte à la sécurité de la mine.

## La santé du mineur : du déni à la réalité

Si les mesures techniques de lutte contre les émissions de poussières ont contribué avec le temps à diminuer l'incidence de la silicose[1] sur le personnel ouvrier, plus de 450 mineurs turcs en sont atteints et indemnisés de ce fait dans les années 1990. Bien avant cette date, le taux d'absence pour maladie passe de 10 à 15 % des effectifs miniers entre 1967 et 1973. Les difficultés de communication rencontrées par les travailleurs turcs pour expliquer leurs problèmes de santé les amènent à attendre la période des congés annuels pour se faire soigner en Turquie. La hausse concomitante du nombre des certificats médicaux fait peser le soupçon d'utilisation abusive de certificats de complaisance. Bien que le renforcement des contrôles et la diminution corrélative du nombre de certificats à la fin des années 1970 aient pu accréditer cette thèse, l'accroissement simultané du nombre des ouvriers turcs admis à une pension d'invalidité (1 190 en 1978, 3 536 en 1988) donne une plus juste idée du tribut payé par les derniers mineurs de Belgique. ●

**1.** Affection pulmonaire entraînant de graves insuffisances respiratoires.

**POUR EN SAVOIR PLUS**

Khoojinian M. (2018) *Les Turcs à la mine. L'immigration turque dans l'industrie charbonnière belge (1956-1970)*, Bruxelles, EME éditions, 404 p.

## En bref

### Le télétravail est devenu un droit au Portugal

Le télétravail a connu un soudain regain d'intérêt en raison des mesures mises en œuvre pour protéger les personnes contre le Covid-19. En un an, le pourcentage de salariés travaillant au moins occasionnellement à domicile a grimpé de 11 à 48 % en Europe. Il apparaît de plus en plus que le télétravail ne redescendra probablement pas aux niveaux d'avant la pandémie, mais qu'il devrait plutôt s'imposer. Aujourd'hui, des questions se posent concernant les règles que les employeurs sont légalement tenus de respecter pour adapter le travail flexible dans le monde de l'après-Covid.

Le Portugal a ouvert la voie en la matière. Mais ce pays n'est pas le premier à vouloir inscrire le télétravail comme un droit. Au Royaume-Uni, selon certaines sources, des ministres étudieraient des propositions visant à offrir à des millions de travailleurs le choix de continuer à pratiquer le télétravail après la fin des restrictions imposées par la lutte contre le Covid-19. De même, l'Irlande est également devenue un lieu privilégié pour les travailleurs à distance, depuis que son gouvernement a fait part de son intention de rendre le travail hybride possible dans tous les secteurs concernés. Le secrétaire d'État adjoint au travail du Portugal, Miguel Cabrita, a encouragé les pays de l'UE à agir rapidement pour réglementer le travail à distance, en soulignant qu'une action rapide permettrait de maximiser les opportunités et de minimiser les risques.

**48 %**
**de salariés travaillent au moins occasionnellement à domicile.**

### Aggravation des risques psychosociaux liés au travail

Selon une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et d'Eurofound sur la santé mentale pendant la pandémie, tous les pays de l'OCDE ont vu leur santé mentale se détériorer en 2020, la majorité de la population connaissant des épisodes d'anxiété et de dépression. Les travailleurs des secteurs de la santé et de l'aide sociale font partie des groupes professionnels les plus exposés aux risques psychosociaux (RPS) sur le lieu de travail. La pandémie les a durement touchés, sachant que les sources de RPS proviennent d'une conjonction de facteurs organisationnels, managériaux, sociaux et économiques. Le manque d'équipements de protection individuelle, le contenu du travail, en particulier les horaires irréguliers et les nouveaux rôles, la charge de travail importante et la durée élevée du travail ont contribué à accroître les risques. Selon Paula Franklin, chercheuse senior à l'ETUI, qui a établi un relevé du phénomène, les résultats physiques et psychologiques observés comprennent le burn-out, l'anxiété, la dépression, l'insomnie, la fatigue ou les symptômes de stress post-traumatique. Les risques psychosociaux impliquent des sentiments d'insécurité (liés à l'emploi, aux revenus, aux droits et à la protection sociale, au temps de travail, à l'avenir de l'emploi ou à l'employabilité, à la représentation de la voix du travailleur) et d'injustice. Ces facteurs expliquent pourquoi les travailleurs précaires sont particulièrement fragilisés. Selon Susan Flocken, directrice du Comité syndical européen pour l'éducation, jusqu'à la moitié des enseignants ont souffert de stress et d'anxiété, et un tiers ont montré des signes de dépression.

**199**
**milliards d'euros de perte cumulée pour le secteur de la culture en 2020.**

**Jusqu'à**
**50 %**
**des enseignants souffrent de stress et d'anxiété.**

### Pour des normes minimales communes pour les artistes

Dans une résolution adoptée le 27 septembre 2021, la commission de la culture et de l'éducation du Parlement européen demande l'établissement de normes minimales communes en matière de conditions de travail des artistes et des travailleurs culturels. Les travailleurs du secteur artistique sont particulièrement exposés aux chocs économiques, tels ceux créés par la pandémie du Covid-19. Les restrictions sur les rassemblements, les changements dans le comportement des consommateurs et un taux de chômage élevé ont eu un effet catastrophique sur le secteur. En 2020, le secteur de la culture et de la création dans l'UE a connu un taux de rotation supérieur à 30 %, soit une perte cumulée de 199 milliards d'euros, les secteurs de la musique et des arts du spectacle ayant respectivement enregistré des pertes de 75 % et 90 %. Si la nature décentralisée et largement non réglementée du secteur culturel constitue un facteur déterminant de sa diversité, elle est également l'une des causes de sa vulnérabilité. Dans leur grande majorité, les artistes sont des indépendants qui connaissent des conditions de travail précaires, des revenus faibles et instables, et une position de négociation très faible vis-à-vis de leurs partenaires de négociation.

# 1 million

## de personnes travaillent pour le secteur de la viande en Europe.

## Conditions de travail déplorables pour des travailleurs migrants

Une enquête journalistique du quotidien *The Guardian* montre que des entreprises du secteur de la viande dans toute l'Europe ont engagé des milliers de travailleurs migrants par l'intermédiaire de sous-traitants, d'agences et de fausses coopératives, en ne leur accordant que des conditions de travail et de rémunération inférieures. Les travailleurs migrants ont souvent des horaires de travail fluctuants, des contrats zéro heure, un faux statut d'indépendant, aucune indemnité en cas de maladie et ils vivent dans une extrême précarité. En outre, ils ont du mal à comprendre les conventions qu'ils signent et les droits qui leur sont reconnus par la loi en raison de la barrière de la langue. "Des personnes travaillent ainsi côte à côte et accomplissent les mêmes tâches, mais sont soumises à des conditions différentes", déplore Enrico Somaglia, secrétaire général adjoint de la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT). L'élargissement de l'UE à partir de 2004 et la libre circulation des personnes à travers l'Europe ont créé un vaste réservoir de personnes originaires de Roumanie, de Lituanie, de Lettonie, de Pologne et de Hongrie, désireuses d'émigrer pour trouver du travail. À mesure que les économies de certains de ces pays se sont améliorées, la recherche d'une main-d'œuvre bon marché s'est étendue à travers le monde à des pays comme l'Ukraine, la Biélorussie, le Kazakhstan, le Vietnam, les Philippines, le Timor oriental, la Géorgie, l'Inde, la Chine et l'Arménie.

## Les enseignants finlandais envisagent de changer de secteur

Plus de la moitié (57 %) des enseignants finlandais ont envisagé de changer de secteur pendant la pandémie de Covid-19, selon un rapport publié par le syndicat finlandais de l'éducation (OAJ). Les raisons les plus courantes pour envisager un changement de secteur sont l'augmentation de la charge de travail et les bas salaires. Le nombre le plus élevé de travailleurs qui envisagent de changer de secteur se trouve parmi ceux qui travaillent avec les enfants les plus jeunes. Le changement de secteur a été envisagé par 63 % des enseignants de la petite enfance et 59 % des enseignants du primaire. La dernière fois que l'OAJ a posé une question sur le sujet, c'était en juin 2021. À l'époque, environ un tiers des enseignants avaient déclaré avoir envisagé un changement de secteur.

"Il semble qu'en quelques mois il y ait eu un changement vraiment spectaculaire. Il s'agit carrément d'une urgence. Chaque décideur et chaque employeur doit maintenant s'arrêter et réfléchir aux conséquences dramatiques pour la société dans son ensemble si les enseignants, les directeurs et les responsables de crèches quittent le secteur en grand nombre", a déclaré Olli Luukkainen, président de l'OAJ. Le syndicat demande une législation qui définisse le nombre maximum d'élèves par enseignant, et que tous les enseignants nouvellement diplômés aient droit à deux ans de tutorat sur leur lieu de travail.

## 6 enseignants sur 10 envisagent de quitter leur emploi en raison de la lourdeur de la charge de travail et des bas salaires.

# 72

## revues de la littérature ont été analysées dans une méta-analyse.

## Effets négatifs avérés pour la santé des facteurs psychosociaux

Une méta-analyse des associations entre les facteurs psychosociaux au travail et les résultats dans le domaine de la santé montre qu'une attention particulière doit être accordée d'urgence à ces facteurs si l'on veut améliorer la santé des populations actives.

La méta-analyse a fourni des résultats probants sur les liens entre certains facteurs psychosociaux au travail et divers problèmes de santé, dans le cadre d'un projet ETUI en cours. Cette méta-analyse exhaustive a examiné au total 72 revues de la littérature comportant une méta-analyse et publiées au cours des vingt dernières années. Selon des preuves d'une grande fiabilité, la combinaison d'exigences psychologiques élevées, d'une faible latitude de décision (*job strain*) et de longs horaires de travail est associée de manière significative à des pathologies cardiovasculaires (notamment les maladies coronariennes et les accidents vasculaires cérébraux ischémiques) et à des troubles mentaux (notamment la dépression). D'autres associations significatives ont été constatées : le stress au travail avec le diabète et l'inactivité physique, les longs horaires de travail avec l'obésité et l'insécurité de l'emploi avec le diabète, la dépression, l'anxiété et la consommation de psychotropes. Pour sa part, le déséquilibre effort-récompense, c'est-à-dire l'absence de réciprocité entre les efforts du travailleur et les gratifications reçues en contrepartie, est associé aux maladies coronariennes.

Carte blanche

**HesaMag+**

*Une version plus longue de cette carte blanche avec l'ensemble des références est disponible sur* **www.etui.org**

# La vaccination : une question politique collective

**Laurent Vogel**

Le samedi 9 octobre 2021, au cours d'une manifestation à Rome contre le pass sanitaire, des manifestants d'extrême droite ont attaqué le siège de la principale confédération syndicale italienne, la CGIL. Peu après, ils ont tenté de s'emparer du siège de la Chambre des députés italiens. Ils ont alors été repoussés par la police.

Cet événement me semble révélateur de ce que porte potentiellement la mouvance covido-sceptique. Il s'agit d'un camp hétéroclite tant en ce qui concerne ses références politiques que par sa composition sociale. Dans plusieurs pays d'Europe, l'extrême droite y joue un rôle important mais cela ne suffit pas à comprendre comment il parvient à agréger de nombreux individus.

Faute de trouver une meilleure expression, j'utilise le terme covido-sceptique pour souligner la continuité d'un ensemble de mobilisations apparues tout au long de la pandémie. Les cibles ont évolué dans le temps. Au départ, il y avait une contestation de la gravité de la situation, il s'agissait d'une simple grippe. Cela paraît aujourd'hui impossible avec plus de cinq millions de morts enregistrés selon les statistiques au niveau mondial. Tour à tour, ont été remises en cause les contraintes collectives, comme le port du masque, les mesures de confinement, l'interdiction ou la limitation de certaines activités, la vaccination et, depuis plusieurs mois, l'institution de pass sanitaires.

Par leurs actions, les gouvernants ont directement favorisé l'émergence de ce mouvement contestataire. Leurs dénis concernant la gravité de la pandémie et leurs changements de position sur le port du masque les ont décrédibilisés. La gestion de la crise a été menée de façon largement autoritaire. Elle a ignoré les inégalités sociales et s'est écartée de la mobilisation des savoirs "d'en bas" dont la crise du SIDA avait pourtant montré l'importance. Cela a miné les politiques de prévention, y compris dans ce qu'elles ont de plus justifié et de plus rationnel.

Les militants covido-sceptiques critiquent l'autoritarisme des politiques publiques tout en étant à la recherche d'hommes providentiels dans la science comme dans la politique. Ils adhèrent souvent à ce qu'on appelle aux États-Unis des positions libertariennes. La liberté individuelle est considérée comme une valeur absolue qui abolit toute obligation de solidarité. Cela autorise l'incohérence et les mensonges dans une vision où la réalité du monde se réduit à un concours sans arbitre de narrations individuelles. L'atomisation extrême d'individus qui se vivent comme des monarques absolus sur leur territoire permet la formation de foules offensées à la recherche de chefs qui agglomèrent préjugés et frustrations. Même si les camps covido-sceptiques et climato-sceptiques ne se recoupent qu'en partie, ils partagent la même attitude de défiance systématique envers la science et envers les médias. Ils ont recours à une même désinformation cynique. À travers les réseaux sociaux, les rumeurs peuvent devenir planétaires en quelques heures.

Au Brésil avec Bolsonaro et, dans une large mesure, aux États-Unis avec Trump, le camp covido-sceptique et les politiques étatiques ont fusionné. En Europe, ce n'est pas le cas. Cette situation favorise les ambiguïtés et les hésitations d'une partie de la gauche et du mouvement syndical.

Personnellement, je suis convaincu que les pass sanitaires ont un rôle positif à jouer tant que la vaccination ne sera pas généralisée dans le monde. Actuellement, ils existent dans tous les pays de l'Union européenne (à l'exception de la Suède) avec des modalités très variables. Ils attestent qu'une personne a été vaccinée, a été testée négative très récemment ou qu'elle a été atteinte du Covid-19 et est guérie depuis moins de six mois. Ils sont la condition pour participer à certaines activités où les risques d'exposition au Covid sont plus élevés. Les pass ont une double fonction : freiner les contaminations et contribuer à une progression de la vaccination.

Le recours à des pass sanitaires sur les lieux de travail pose cependant problème. Il élargit les domaines où le patronat exerce son autorité alors même que des mesures de prévention collective efficaces sont rarement mises en place. Une alternative pourrait être la vaccination obligatoire dans le cadre de la santé au travail. Cette mesure semble difficile à mettre en œuvre parce que le risque de contamination concerne potentiellement la totalité des travailleurs salariés et indépendants ainsi que des usagers. Pour éviter toute discrimination, je partage la revendication, formulée par les principales confédérations syndicales italiennes, de vaccination générale obligatoire de la population dans le cadre de la santé publique. Il s'agit de sortir la vaccination d'un processus de décision où la perception qu'a chaque individu de ses avantages et inconvénients pour sa propre personne l'emporte sur la nécessité vitale de protéger la collectivité et notamment les catégories sociales les plus exposées au risque.

Cette revendication n'a de sens que si la vaccination est conçue au niveau mondial. Elle devrait donc être liée à celle de la levée des brevets sur les vaccins. Il existe aujourd'hui des capacités de production suffisantes pour assurer un accès au vaccin partout dans le monde. Les profits énormes réalisés dans ce secteur sont d'autant plus indécents que l'essentiel de la recherche a été financé par des budgets publics.

**L'explosion des inégalités. Classes, genre et générations face à la crise sanitaire**
dirigé par Anne Lambert et Joanie Cayouette-Remblière

Éditions de l'Aube, 2021, 446 pages

# Sur le caractère profondément inégalitaire de la crise sanitaire

**Tony Musu**
ETUI

Quels ont été les effets de la crise sanitaire sur les conditions de vie et de travail en France ? Cette crise a-t-elle eu un impact différent sur les plus nantis, les classes moyennes, les personnes aux revenus modestes ou encore les plus pauvres ? Comment la pandémie et les mesures de confinement ont-elles influencé les inégalités existantes entre classes sociales, entre femmes et hommes, entre les jeunes et les personnes âgées ?

C'est sur ces questions que les sociologues Anne Lambert et Joanie Cayouette-Remblière se sont penchées dans l'ouvrage qu'elles ont dirigé et qui s'intitule *L'explosion des inégalités. Classes, genre et générations face à la crise sanitaire*.

À travers les contributions d'une vingtaine de sociologues, de chercheurs en sciences sociales ou de géographes, ce livre basé sur des données statistiques et des interviews au long cours, nous plonge dans la réalité et dans la diversité des foyers de l'hexagone. Il prend le pouls de la société française à la suite de l'état d'urgence sanitaire et du confinement généralisé imposés au printemps 2020.

Parmi les confinés dont on nous livre le portrait, on trouve par exemple Laurent, pilote de ligne, et Sophie, enseignante-chercheuse, ainsi que leurs trois enfants ; Paul et Magdalena, artisans pâtissiers-chocolatiers, et leurs deux enfants ; Christophe, ouvrier horticole, et Marie-Claire, employée, et leurs quatre enfants ; Nicole, retraitée et ancienne gardienne de foyer pour personnes en difficulté ; Louise, étudiante sage-femme ; ou encore Cléomène et Mona, des migrants d'origine sénégalaise sans papiers, et leurs quatre enfants. Toutes et tous témoignent de leurs parcours avant la crise sanitaire et de ce que la vie en huis clos a changé ou non dans leur existence.

Sans surprise, les plus aisés ont bien résisté aux contraintes du confinement et ont continué à exercer leurs activités professionnelles, grâce notamment au télétravail et à des statuts d'emploi plus stables. Par contre, de nombreux ouvriers, employés ou commerçants ont dû cesser leur activité et se sont endettés pendant la même période. Le confinement a donc accentué les écarts de niveaux de vie existants entre les plus nantis et les moins nantis.

La pandémie et le confinement qu'elle a impliqué ont également renforcé les inégalités entre les femmes et les hommes tant au travail que dans l'espace domestique. La crise sanitaire a provoqué un vaste mouvement de retour au foyer des travailleuses, augmenté leurs charges domestiques et parentales et fragilisé davantage leurs revenus que ceux des hommes. À long terme, cette crise aura probablement un impact sur les carrières des femmes et devrait réduire encore leurs chances de promotion et leurs conditions d'accès à la retraite.

Les jeunes aussi ont subi les conséquences socio-économiques de la pandémie. Plus souvent mal-logés que leurs aînés, plus souvent dépendants d'une aide parentale, la crise sanitaire a renforcé leurs difficultés à trouver un emploi stable, un logement indépendant et donc à conquérir leur indépendance.

Ce livre constitue une référence importante car il documente le caractère profondément inégalitaire de la crise sanitaire et démontre comment la pandémie du Covid-19 a creusé des inégalités sociales préexistantes. Les plus impactés sont les plus modestes et les plus pauvres, les travailleurs précaires ou non déclarés, celles et ceux qui sont peu diplômés, qui échappent au dispositif d'aide sociale et qui ne peuvent s'appuyer sur une épargne, un patrimoine immobilier ou une aide familiale pour traverser la crise.

En s'appuyant sur la littérature consacrée à la crise sanitaire et publiée par les chercheurs aux quatre coins du continent, y compris celle de l'Institut syndical européen[1], on peut affirmer que les constats rassemblés dans cet ouvrage pour la France sont largement partagés dans les autres pays européens.

Il nous rappelle l'urgence et la nécessité d'un changement de cap dans les politiques économiques et sociales de l'Union européenne et de ses États membres avec la mise en place de politiques redistributives massives et multidimensionnelles afin de compenser les excès du libéralisme économique et de mettre un frein aux régressions sociales.

**1.** Voir ETUI et ETUC (2021) *Benchmarking Working Europe 2021. Unequal Europe*, Bruxelles, ETUI.

## 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.