

RENFORÇONS LE POUVOIR DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS

Document sur le thème du Congrès



i→F

CONGRESS 2018
14-20 OCT SINGAPORE

BIENVENUE !

Au nom du Comité national de coordination de l'ITF à Singapour, nous vous souhaitons très chaleureusement à toutes et à tous la bienvenue à Singapour ! Nous sommes flattés d'avoir l'honneur d'accueillir le 44^e Congrès de l'ITF. Un Congrès historique, puisque c'est la première fois en ses 122 années d'existence que l'ITF l'organise à Singapour et en Asie du Sud-Est. Nous nous réjouissons de vous faire découvrir Singapour, véritable porte sur l'Asie et le Pacifique !

Le document sur le thème du Congrès reconnaît l'impact des nouvelles technologies sur les travailleuses et travailleurs des transports et les choix politiques qu'il nous faudra poser. Singapour n'échappe pas à la règle. Fruit de la coopération des partenaires tripartites, un programme de transformation sectorielle de 4,5 milliards de dollars singapouriens, consistant en 23 feuilles de route couvrant les différents secteurs d'activités de Singapour, a vu le jour. Celui-ci vise à aider chaque secteur à se préparer à l'économie de demain. Le dialogue social est d'autant plus vital en cette époque de changements induits par des technologies perturbatrices. Ici à Singapour, nous accordons une grande importance au tripartisme. C'est dans cet esprit que les différentes cartes de transformation sectorielle sont développées conjointement par les syndicats, les entreprises, les associations professionnelles et les agences gouvernementales pour que tous les partenaires sociaux soient entendus.

C'est ainsi que nos travailleuses et travailleurs des transports disposeront d'une feuille de route identifiant les perturbations potentielles de leurs secteurs respectifs et les compétences spécifiques dont ils et elles auront besoin à l'avenir pour rester à la page et continuer à progresser dans leur carrière. En fait, l'on s'attend à ce que les cartes de transformation sectorielle créent des emplois novateurs et à plus grande valeur ajoutée, et accroissent la productivité et les salaires réels à l'avenir. La solidité du dialogue social singapourien permet à toutes les parties d'œuvrer au bien de la nation, tout en garantissant une transition juste pour les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs.

Il nous tarde d'accueillir les affiliés de l'ITF à Singapour. Nous vous souhaitons à toutes et à tous un Congrès fructueux.

Mary Liew

Présidente du Comité national de coordination de Singapour
Secrétaire générale, Singapore Maritime Officers' Union (SMOU)

Hommage

Hanafi Rustandi, Président du syndicat indonésien des gens de mer KPI (Kesatuan Pelaut Indonesia), est décédé le 3 juillet 2017, alors qu'il se trouvait à Tokyo pour l'ITF, à l'occasion des négociations du Forum international de négociation (IBF). Il était le Président de la Région Asie-Pacifique de l'ITF, et membre du Comité exécutif depuis le Congrès 2010. Ardent défenseur des opprimés, extrêmement apprécié, il luttait farouchement contre l'injustice. Son décès est une immense perte pour la famille ITF et le mouvement syndical dans son ensemble. Il nous manquera énormément.

INTRODUCTION

Le thème choisi par les syndicats ITF pour le Congrès de Sofia en 2014 était « De la crise mondiale à la justice mondiale : la riposte des travailleurs des transports ». La famille ITF annonçait sa riposte au moyen de la stratégie des 4 leviers, et peut aujourd'hui être fière des victoires remportées.

1. Les transports sont le fondement du commerce mondial et de la croissance économique. L'industrie mondiale des transports devrait générer 4 800 milliards d'USD de recettes en 2018, ce qui représente 6% du produit intérieur brut mondial (PIB). L'économie mondiale dépend de dizaines de millions de travailleuses et travailleurs des transports. En cette époque où les inégalités sociales vont croissantes, le transport est l'un des principaux facteurs d'égalisation. L'ITF joue un rôle crucial pour garantir des transports sûrs, équitables et durables pour toutes et tous.

2. Nous avons renforcé le pouvoir syndical dans les hubs et les corridors. Les travailleurs d'aéroports, ports et corridors routiers internationaux essentiels s'organisent massivement et échangent des idées pour renforcer le pouvoir syndical dans tous leurs secteurs.

3. Les campagnes que nous menons en faveur des droits des travailleurs de DHL, d'Ikea et d'ICTSI prouvent que l'ITF ne craint pas de se frotter aux mastodontes du secteur. Et nous continuons de décrocher des normes du travail applicables à tous les gens de mer au niveau international par le biais du Forum international de négociation (IBF).

4. Les syndicats de l'ITF ont fait de la mobilisation en masse des affiliés une priorité. En Inde, les syndicats des cheminots ont mis sur pied des programmes de formation destinés à apprendre à des centaines de milliers de jeunes à riposter à la privatisation, ainsi qu'un programme d'intervenantes auprès des femmes pour combattre la violence et le harcèlement.

5. Les affiliés ont ouvert la voie en recrutant massivement dans le transport informel : plus de 100 000 travailleuses et travailleurs ont été organisés, trois nouveaux syndicats ont vu le jour pour les représenter, de nouvelles conventions collectives ont été signées dans six pays, et l'on enregistre une hausse de 300% des adhésions féminines dans les transports informels.¹

6. Nous avons suivi les évolutions géographiques. La campagne menée en faveur des droits syndicaux au sein de Qatar Airways et la création du syndicat IFOMS pour les gens de mer du Myanmar ont montré que les syndicats de l'ITF renforcent leur pouvoir dans les régions en pleine expansion.

7. Le leadership et la participation active des femmes progressent dans tous les domaines de travail de l'ITF. La voix des jeunes est mieux entendue dans nos campagnes et structures, et leur participation à celles-ci se renforce. Mais notre stratégie s'inscrit sur le long terme et doit se poursuivre, les syndicats des transports étant confrontés à de nouveaux défis, dont celui de se battre pour un travail sûr et décent.

8. L'automatisation et les évolutions technologiques figurent parmi ceux-ci, mais constituent aussi pour les travailleurs une chance à saisir. Le travail s'intensifiera ou se déplacera vers d'autres pans de l'économie. La famille ITF a de nombreuses pistes à sa disposition pour enrayer les effets préjudiciables des évolutions technologiques. Les travailleurs peuvent utiliser les nouvelles technologies pour s'organiser. Nous pouvons décrocher de nouvelles réglementations rendant aux travailleurs le contrôle de leurs données. Par la négociation collective, nous pouvons mettre les nouvelles technologies au service de l'amélioration des conditions de travail. En unissant leurs forces, les membres de la famille ITF peuvent faire en sorte que les nouvelles technologies améliorent le quotidien au travail.

9. Le programme prévu par l'ITF pour renforcer le pouvoir syndical tient compte des défis, inédits ou bien connus, auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs des transports. Les multinationales continuent de tirer les conditions de travail vers le bas. Les mutations géographiques de l'économie mondiale exacerbent les pressions sur la main-d'œuvre dans toutes les régions. La déréglementation qui a sapé les normes du travail maritime guette maintenant l'aviation civile. Et les privatisations ne cessent de dégrader les conditions de travail.

¹ Données fournies par NETWON, Népal

NOTRE VISION

Le Congrès, c'est l'endroit vers lequel convergent des milliers de forces individuelles pour ne plus former qu'une seule voix collective. On y définit des objectifs et on y élabore des stratégies qui se matérialiseront en actions concrètes, aux résultats constructifs.

10. Pour riposter, nous continuerons de développer et de mobiliser nos effectifs dans les hubs et corridors clés et les régions à forte croissance. Nous voulons que plus de travailleuses et travailleurs s'affilient aux syndicats des transports et se battent pour leurs droits.

11. Nous mènerons des campagnes innovantes contre les principales multinationales, et sur des enjeux d'envergure comme les évolutions technologiques.

12. Pour finir, nous nous battons pour que des réglementations, tant nationales que mondiales, garantissent aux personnels des transports le droit à un travail décent dans ce monde en perpétuelle mutation.

13. Le Congrès de l'ITF, c'est l'endroit vers lequel convergent des milliers de forces individuelles pour ne plus former qu'une seule voix collective. Où nos paroles se traduisent en actions. Chaque membre est invité à se mobiliser, à s'engager, à mettre tout son cœur et toutes ses idées au service d'un projet qui peut faire la différence. Sans vos voix, le Congrès ne serait qu'une coquille vide. Nos engagements à agir et notre détermination contribuent à façonner la vision de l'ITF.

14. L'heure est venue d'amplifier ces voix et de capitaliser l'excellent travail accompli lors de nos conférences sectorielles, régionales, des femmes et des jeunes avant le Congrès 2018. Notre vision et nos objectifs ont été présentés au cours du processus « Sur la voie du Congrès » pour garantir que les affiliés s'approprient et guident notre action.

15. Notre vision, ce sont des travailleuses et travailleurs des transports qui renforcent leur pouvoir, qui accroissent leurs capacités à façonner l'avenir et qui atteignent des résultats durables qui feront la différence pour les salariés des transports.

16. Les échecs de gouvernance se succèdent, partout. La crise financière mondiale de 2008 a fait le lit d'une mondialisation débridée et d'inégalités exacerbées au cours de la décennie qui a suivi ; Oxfam révèle que 8

personnes détiennent autant de richesses que la moitié la plus pauvre de l'humanité. Les droits des travailleurs sont de plus en plus bafoués. Autant de facteurs qui alimentent un désenchantement généralisé dont se repaissent les mouvements populistes partout dans le monde.

17. À Sofia, nous avons compris que l'ITF devait s'adapter pour faire face à ces défis. À Singapour, nous devons décider des moyens de capitaliser les avancées réalisées.

18. Ces 4 dernières années, dans le cadre du mouvement syndical mondial, nous avons orchestré la riposte. Qu'il s'agisse de notre potentiel d'influence, de notre force de réaction, de nos adhésions déclarées, nous avons progressé sur tous les tableaux, chaque année. Face à l'adversité, nous avons pris de la stature.

19. Nos projets prioritaires ont été menés à bien. DHL dialogue avec les syndicats et l'ITF a appliqué avec succès le mécanisme de plainte de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Les travailleurs s'unissent et décrochent de meilleures conditions de travail et de rémunération dans de grands aéroports. Dans les transports publics, nos politiques sont entendues, nous renforçons le leadership et la représentation des femmes et nous recrutons au travers de projets pilotes, notamment dans le secteur informel. Au Panama, nous avons organisé les dockers et les personnels de la

« SANS VOS VOIX, LE CONGRÈS NE SERAIT QU'UNE COQUILLE VIDE. NOS ENGAGEMENTS À AGIR ET NOTRE DÉTERMINATION CONTRIBUENT À FAÇONNER LA VISION DE L'ITF. »

logistique, et avons obtenu une amélioration des conditions de travail dans l'aviation ; nous sommes maintenant plus visibles et mieux placés pour dicter nos conditions dans un hub mondial d'importance stratégique.

20. Le modèle d'organisation de notre programme sur les hubs industriels a permis d'accroître les effectifs et de mettre en place une méthodologie durable. Notre campagne visant Qatar Airways a contraint le gouvernement qatari à reconnaître la discrimination prévalant dans la compagnie et à modifier les contrats, ainsi qu'à discuter de la représentation du personnel et de ses griefs. Nous continuons de renforcer nos réseaux, notre couverture et nos accords au sein des compagnies LATAM et Avianca. Grâce à notre campagne Maersk, tout navire affrété par le groupe doit maintenant être couvert par un accord ITF ou similaire, incluant des protections pour les équipages des navires sous pavillon de complaisance (FOC). Notre alliance mondiale de syndicats de DP World améliore les normes de travail, et International Container Terminal Services Inc. (ICTSI) se voit de plus en plus acculée à cesser son hostilité envers les travailleurs. Nos syndicats de cheminots ont combattu la privatisation, avec des réussites remarquables en Inde, et ont contribué à renforcer les adhésions et le pouvoir partout dans la Communauté des États indépendants (CEI), région d'une importance stratégique sur l'échiquier mondial. Les personnels des entrepôts, des terminaux, des centres de groupage de conteneurs et de centres logistiques du même ordre sont de la plus haute importance pour notre approche stratégique des chaînes d'approvisionnement et des opérations logistiques complexes. Notre projet pilote visant à organiser ces personnels et à leur donner un espace et une voix au sein de l'ITF revêt désormais une portée mondiale, et veillera à ce que ce groupe fasse partie intégrante de l'ITF et renforce le pouvoir des travailleuses et travailleurs.

21. Concernant la violence, notre programme mondial d'intervenantes a atteint des milliers de femmes dans des pays clés, et nous veillons à ce que la voix des travailleurs des transports, hommes et femmes, soit au cœur de notre campagne en faveur d'une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement au travail.

« NOTRE PROGRAMME MONDIAL D'INTERVENANTES A ATTEINT DES MILLIERS DE FEMMES DANS DES PAYS CLÉS, ET NOUS VEILLONS À CE QUE LA VOIX DES TRAVAILLEURS DES TRANSPORTS, HOMMES ET FEMMES, SOIT AU CŒUR DE NOTRE CAMPAGNE EN FAVEUR D'UNE CONVENTION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL. »

22. Notre nouveau programme de renforcement syndical sous-tend notre stratégie. Celui-ci vise à construire des syndicats solides et démocratiques, dotés de capacités institutionnelles durables et de capacités d'organisation, de négociation et de campagne. Les projets s'appuient sur une sélection de cibles stratégiques et la création de syndicats là où ils n'existent pas encore ; le renforcement de syndicats là où ils existent mais souhaitent gagner en puissance ; ou la fusion de petits syndicats en organisations plus grandes et plus puissantes. Cette méthodologie donne le pouvoir aux responsables syndicaux et aux membres de militer, de se mobiliser et de défendre leurs intérêts. Nous remercions nos partenaires, les organisations de solidarité syndicale, de leur soutien indéfectible.

23. Nos stratégies de campagne sont plus abouties, et produisent de meilleurs résultats. Nous ciblons les employeurs économiques des chaînes d'approvisionnement mondiales car ils ont un impact sur les marchés. En les influençant, nous influençons les marchés. La syndicalisation des personnels de leurs clients, comme XPO, société hostile aux syndicats, s'intègre dans cette stratégie. En Australie, nous avons ciblé le géant mondial Chevron et dénoncé ses pratiques fiscales, récupérant au passage des millions de dollars pour les contribuables et instaurant des mesures correctives à long terme.

24. L'ITF et ses affiliés ont utilisé fructueusement les stratégies sur le capital dans leurs campagnes. Celles-ci utilisent le pouvoir des syndicats en tant qu'investisseurs pour encourager les entreprises à agir de façon plus responsable et pour façonner les modèles commerciaux. Ceci se fait directement, en mobilisant le capital des travailleurs dans les fonds de pension et autres mécanismes d'épargne, et en coordonnant les efforts avec d'autres investisseurs. Cette stratégie a été utilisée lors de notre campagne visant Deepwater Container Terminal (DCT) Gdansk, qui a permis d'obtenir une reconnaissance et une négociation collective dans un hub portuaire important.

25. Nous construisons un élan, en faisant partie d'un mouvement mondial qui repositionne les syndicats en tant que solution aux problèmes qui gangrènent nos sociétés. Même des institutions comme l'OCDE et le Fonds monétaire international (FMI) analysent le lien entre recul de la densité syndicale, progression des inégalités salariales et stagnation économique. Nous devons faire en sorte que cela se traduise en retombées tangibles pour les travailleurs.

26. Nous nous positionnons comme la voix mondiale des travailleuses et travailleurs des transports et, au cours de la prochaine période inter-Congrès, nous continuerons de renforcer leur pouvoir, nous serons armés pour relever les défis qui nous attendent, et nous deviendrons plus représentatifs dans nos structures et campagnes. Nous ne relèverons les défis, nous ne gagnerons en pertinence, qu'en étant véritablement représentatifs.

27. Les évolutions technologiques, l'automatisation et l'avenir du travail constituent des défis qui concernent tous les secteurs et régions. Pour nous tous, l'avenir du travail dans les transports dépend de notre capacité à nous battre en faveur d'emplois sûrs et décents et à remettre en cause l'inégalité numérique. Les nouvelles technologies présentent un potentiel d'accroissement de la productivité, d'amélioration de la sécurité et du confort au travail, de réduction du temps de travail, et d'augmentation des revenus. Mais ces avantages potentiels ne tomberont pas du ciel. Les nouvelles technologies peuvent servir à renforcer les syndicats, l'organisation syndicale et les campagnes. Nous devons user de notre force collective pour façonner les évolutions technologiques et distribuer équitablement leurs retombées. Les évolutions technologiques peuvent renforcer le pouvoir syndical.

28. Mais bien entendu, la technologie n'est pas tout. Pour façonner le monde du travail de demain, nous devons aussi nous atteler aux énormes défis économiques et politiques qui attendent la société. Au niveau international, régional et national, nous devons être au cœur des débats pour faire évoluer les choses dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs et de la société en général.

29. Dans bon nombre de secteurs, le travail de demain sera informel, et la technologie y sera de plus en plus prégnante. Citons par exemple le travail informel fondé sur la nouvelle technologie des plateformes numériques. Nous devons organiser les travailleurs non syndiqués – notre combat pour la dignité, la justice et le pouvoir des travailleurs informels, occasionnels et précaires contribuera à garantir l'avenir des personnels des transports partout dans le

monde. Les syndicats de l'Hémisphère sud organisent les travailleurs informels depuis des dizaines d'années. Les stratégies, compétences et outils utilisés avec succès pour organiser les travailleurs informels doivent être partagés avec les syndicats qui cherchent à organiser les travailleurs des plateformes numériques.²

30. Notre vision, fondée sur notre riposte et nos victoires des 4 dernières années, c'est donc que les travailleuses et travailleurs des transports doivent saisir à bras-le-corps les défis et perspectives des évolutions technologiques, pour transformer l'essai sur tous les marchés et secteurs au cours des années à venir.

² Contenu soumis par NETWON, Népal, et NUSI, Inde.

La crise mondiale continue

31. Le capitalisme est en crise depuis les années 70. Cette crise se traduit par une surcapacité dans beaucoup d'industries, un chômage croissant, une part salariale à la baisse, des inégalités exacerbées, des conditions de travail dégradées et une réduction des investissements productifs. Nous nous heurtons donc à une crise aux dimensions multiples : économique, sociale, politique et environnementale. Les réponses à celle-ci ont sapé les salaires et les conditions de travail.

32. Les économies et industries font l'objet de restructurations partout dans le monde. Les capitaux et le pouvoir sont concentrés dans les mains de quelques multinationales, et les transports ne font pas exception. Celles-ci s'arrogent des parts de marché de plus en plus conséquentes, qu'il s'agisse du transport de fret ou de passagers. Cette concentration du pouvoir a pour corollaires des dérèglementations, externalisations, fragmentations et privatisations croissantes – avec un considérable nivellement par le bas des salaires et des conditions de travail des effectifs, ceux-là mêmes qui assurent les services de transport.

Mondialisation et accords de libre-échange :

33. Ces politiques ont pour conséquence une redistribution des richesses des travailleurs vers les capitaux, du public vers le privé, des pauvres vers les riches. Cette redistribution a réduit le pouvoir d'achat, et donc la capacité de consommation de biens et services. La surcapacité qui en résulte dans de nombreux secteurs entraîne une abondance de capitaux financiers en quête d'investissements rentables ailleurs. Il s'agit d'une nouvelle phase du capitalisme, caractérisée par la mondialisation (autrement dit la stratégie du grand capital pour déréglementer et restructurer le capitalisme

au niveau international), la déréglementation des marchés financiers et autres, et la financiarisation du capitalisme.

34. L'économie mondiale est gérée selon des règles et pratiques favorisant délibérément les entreprises. La vision néolibérale de la mondialisation part du principe qu'il faut protéger à tout prix les intérêts des entreprises : en leur accordant la liberté de déplacer les capitaux et la production et en limitant drastiquement la marge d'intervention des gouvernements et de la société civile. La liberté d'action des entreprises est en cours d'inscription dans une grande partie de l'économie numérique mondiale.

35. À l'OMC, et dans des accords commerciaux comme l'Accord sur le commerce des services (ACS/TISA), le Partenariat transpacifique (PTP/TPP) et le Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (PTCI/TTIP), tout est mis en œuvre, en particulier par les États-Unis, pour que les géants américains du numérique (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) s'approprient les données mondiales. On dit souvent que les données seront « le pétrole du XXI^e siècle », et que la mainmise sur celles-ci par des entreprises privées ne fera que conforter la puissance des capitaux américains. Ces mastodontes réclament un cadre commercial numérique qui permettrait, par exemple, aux entreprises de ne pas posséder de bureaux dans les différents pays où elles sont implantées, privant ainsi les gouvernements nationaux de leurs prérogatives fiscales ou de contrôle. Elles s'opposent également aux taxes et règles sur le numérique, qui les obligent à limiter l'utilisation des données au territoire national. Certains analystes estiment que ces propositions sont un manifeste pour le « colonialisme numérique ». Mais pour les

grandes entreprises, puisque l'avenir de l'économie passe par le numérique, il est normal d'ancrer plus encore leur position dominante dans cette sphère. Ce qui compromet sérieusement les intérêts des travailleuses et travailleurs partout dans le monde.

Stagnation et chômage :

36. Les banques centrales ont été contraintes de prendre des mesures inhabituelles pour empêcher une dégringolade de l'inflation (ou la bascule vers une réelle déflation), et pour stimuler une croissance de l'emploi et du pouvoir d'achat. Les très bas niveaux de dépenses des entreprises dans la plupart des pays (malgré des profits plantureux et une fiscalité favorable) ont également affaibli l'économie. Les politiques économiques néolibérales s'effritent, mais survivent sous la forme de main-d'œuvre sous-utilisée, de chômage et de sous-emploi chroniques, et de stagnation persistante. Les employeurs optent pour des pratiques exacerbant plus encore la précarité du travail : emplois temporaires et occasionnels, faux-indépendants, etc. Ces pratiques trouvent un nouvel avatar dans la dénommée « économie des petits boulots » engendrée par les plateformes numériques.

Changement climatique :

37. Au cours du siècle dernier, la température mondiale moyenne a augmenté d'environ 1°C. La majeure partie de cette augmentation s'est produite au cours des dernières décennies. Elle continue de s'accroître : 16 des 17 années les plus chaudes ont été enregistrées depuis 2001. La hausse des températures expose la planète à un risque accru de changements climatiques dangereux, de perturbation des systèmes alimentaires et de prolifération des maladies infectieuses, entre autres.

38. Le réchauffement climatique est en grande partie causé par les émissions de dioxyde de carbone et d'autres gaz à effet

de serre résultant d'activités humaines. Les émissions d'origine énergétique représentent environ 60% des émissions mondiales. Les émissions imputables aux transports constituent actuellement près de 14% des émissions totales, et devraient augmenter d'1,4% par an de 2012 à 2040.

39. Pour éviter une catastrophe climatique, les émissions doivent être réduites à un rythme bien plus soutenu que celui promis par l'Accord de Paris. Nous pouvons y parvenir, mais seulement si le secteur énergétique est placé sous un contrôle démocratique et que les gouvernements et les syndicats œuvrent ensemble à une « transition juste » pour l'emploi, l'économie et la société. C'est à cette fin que l'ITF doit se battre pour défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs dans la transition vers une société sobre en carbone.

Évolution des rapports de force :

40. De nouveaux cadres économiques remplacent l'austérité fiscale ratée ayant suivi la crise financière de 2008. Les gouvernements du monde entier commencent à remédier aux inégalités et investissent dans l'infrastructure pour doper la croissance, les salaires et le bien-être des travailleurs. Les travailleurs et leurs syndicats doivent définir et promouvoir leur propre modèle de gouvernance économique répondant aux échecs de l'austérité et rendant la transition numérique de l'économie viable pour toutes et tous.

Montée des mouvements d'extrême droite :

41. Les stratégies économiques néolibérales ont échoué et entraîné stagnation économique, chômage et réduction des dépenses dans la fonction publique. Nous sommes passés d'une économie de hauts salaires, à une économie de bas salaires. Avec la suppression des droits de douane, les produits alimentaires subventionnés des pays du Nord inondent les marchés des pays du Sud, et entraînent la disparition de millions d'emplois agricoles. L'interventionnisme

« DES MILLIONS DE PERSONNES SE VOIENT DONC CONTRAINTES DE TRAVAILLER 'ILLÉGALEMENT', À DES FONCTIONS DANGEREUSES ET PHYSIQUEMENT ÉPROUVANTES. »

militaire exacerbé a entraîné des conflits faisant des dizaines de millions de réfugiés, avec à la clé des flux migratoires dans les régions et entre celles-ci.

42. Ces réfugiés économiques et politiques arrivent dans des pays affaiblis par le chômage et les mauvaises conditions de travail, où les réglementations du marché du travail sont faibles mais les règles d'immigration, prohibitives. Des millions de personnes se voient donc contraintes de travailler « illégalement », à des fonctions dangereuses et physiquement éprouvantes, dans des conditions de grande vulnérabilité et hors du cadre de l'économie formelle. Il n'en résulte pas nécessairement une baisse générale du coût du travail, mais bien une « sous-classe » de travailleurs isolés, relativement désorganisés et très vulnérables. Ceci représente de plus en plus une pression à la baisse sur de nombreux autres groupes de travailleuses et travailleurs, et pas seulement dans les transports. Tandis que les médias font leurs choux gras de la xénophobie ambiante et passent ces souffrances sous silence.

43. Dans le Nord, la crise économique a dégradé les conditions de vie. Les salaires stagnent ou diminuent. Les inégalités se creusent. La hausse des inégalités après 2008 a entraîné colère et désillusion généralisées. La

politique s'est polarisée, galvanisant l'extrême droite.

44. Partout dans le monde, l'autoritarisme gagne du terrain, et la démocratie est pointée du doigt. Une démocratie pourtant acquise de dure lutte par la classe ouvrière. Nous nous devons de la protéger et de l'améliorer. L'Histoire montre que l'autoritarisme politique tend à aller de pair avec l'autoritarisme au travail. Il existe un clair danger que ces régimes abusent à l'avenir de leur accès aux données numériques et s'en servent pour museler les dissidents, tandis que les entreprises seront autorisées à utiliser les données pour réprimer les travailleuses et travailleurs et les syndicats.

45. Le mouvement syndical vit un moment décisif de son histoire. Pour faire entendre nos revendications de travail décent, de traitement équitable et de croissance durable et inclusive, nous devons nous investir davantage en politique. Ces pays où la gauche demeure vigoureuse, ou sur la voie de la relance, sont précisément ceux dont les partis politiques ont reconnu le besoin d'une nouvelle donne économique, d'un nouveau contrat social, et dans lesquels les syndicats sont aux avant-postes de la lutte pour la démocratie et les droits des travailleurs. Nous ne pouvons espérer une vision plus équilibrée et favorable aux travailleuses et travailleurs de la technologie et de l'innovation sans nous battre contre le populisme de droite et le néolibéralisme.

Les défis et perspectives de l'automatisation et de la transformation numérique

GRANDS DÉFIS

Les technologies numériques sont utilisées dans une panoplie croissante et variée de fonctions et emplois – des applications mobiles aux algorithmes de gestion des processus, en passant par une myriade d'appareils automatisés et robotisés.

46. Les nouvelles technologies transforment la propriété, la production, le contrôle et la distribution. Ces changements économiques et sociaux fondamentaux appellent un nouveau contrat social entre le capital et les travailleurs.

47. Les nouvelles technologies numériques sont utilisées dans une panoplie croissante et variée de fonctions et emplois – des applications mobiles aux algorithmes de gestion des processus, en passant par une myriade d'appareils automatisés et robotisés. L'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique concerneront bientôt un large éventail d'emplois.

48. Les entreprises veulent nous faire croire que l'automatisation détruira l'emploi. Au contraire : l'automatisation et les nouvelles technologies déplaceront l'emploi vers de nouveaux lieux de travail, professions, employeurs, secteurs, compétences et modèles d'emploi. Les syndicats peuvent contribuer à faciliter cette transition numérique.

49. Cet argument fallacieux sert aussi à détourner l'attention d'autres problèmes importants, comme la crise de la mondialisation, le désenchantement, la montée de l'extrême droite, les piètres conditions de travail et le fossé des inégalités sociales.

50. Le spectre d'un chômage causé par les innovations technologiques ne date pas d'hier. Dès la révolution industrielle, nous avons dû nous adapter à de nouvelles machines ou méthodes permettant de travailler plus rapidement, moins cher ou mieux. Mais l'Histoire montre que la technologie n'a pas produit le chômage de masse ou la pauvreté endémique escomptés – même si certains groupes, et certaines régions, sont durement touchés.

51. L'automatisation peut présenter des défis de taille pour les femmes et les jeunes, mais également leur ouvrir des portes. Puisqu'un

grand nombre de tâches effectuées par les femmes se prête à l'automatisation, la technologie peut réduire la pénibilité physique de leur travail. Quant aux jeunes, de plus en plus concernés par l'emploi précaire et les plateformes en ligne, ils sont naturellement mieux armés pour acquérir les nouvelles compétences numériques indispensables sur le marché du travail d'aujourd'hui. Les syndicats doivent aider les jeunes et les former pour que ces compétences numériques soient adaptées au marché du travail, et à ses conditions difficiles et en constante évolution.³

52. Les progrès technologiques ont sauvé d'innombrables vies. Cependant, ces progrès s'inscrivaient dans un cadre juridique clair, aux normes de sécurité bien définies. Sans règles claires sur les normes éthiques et de sécurité, les propriétaires et développeurs de la technologie en sont réduits à programmer des machines pour prendre les décisions difficiles et potentiellement mortelles. Introduire les nouvelles technologies dans la précipitation, sans cadre juridique ni normes de sécurité, sape la viabilité à long terme de la modernisation et compromet la sécurité des usagers de la route.

53. L'impact de la technologie est toujours dicté par la société, les politiques et le gouvernement. La société a le choix – les technologies serviront-elles à améliorer le quotidien de toutes et tous, ou seulement celui d'une poignée de privilégiés, creusant ainsi toutes les formes d'inégalité ? La réponse dépend du combat que mèneront les travailleuses et travailleurs pour obtenir leur part du gâteau.

54. À l'heure actuelle, les systèmes politiques ne sont pas conçus de façon à permettre aux travailleuses et travailleurs d'avoir une réelle mainmise sur la technologie. Les syndicats

³ Contenu soumis par le MTWTU, Ukraine

devraient préparer une réponse intégrant la technologie dans un débat plus large sur les lieux de travail, l'économie et la société à laquelle nous aspirons.

55. Le Congrès 2018 devrait dès lors décider de la manière dont l'ITF peut continuer à développer une vision alternative à ce sujet dans ce contexte politique plus large.

Nouvelles technologies et emploi

56. Selon les estimations, l'évolution technologique est la cause de la moitié de la diminution de la part de la main-d'œuvre dans le revenu national au cours des 40 dernières années. Sans restrictions, les patrons et les propriétaires des technologies pourraient accroître leurs profits tandis que tâches subalternes, travail informel et baisse des salaires seraient le lot des travailleurs.

57. Les nouvelles technologies peuvent avoir divers impacts directs sur les travailleuses et travailleurs. Elles peuvent :

- remplacer la main-d'œuvre ;
- intensifier les cadences ; et
- permettre une réorganisation du travail.

58. La technologie sert aussi à surveiller et sanctionner les travailleuses et travailleurs. Ces utilisations détournées reflètent le déséquilibre de la relation d'emploi, dans un contexte économique caractérisé par la recherche du profit à tout prix.

59. L'Histoire montre que les sombres perspectives de pertes d'emploi causées par le progrès technologique ne sont pas une fatalité. Le déplacement de main-d'œuvre induit par les nouvelles technologies sera réduit de diverses manières : nouveaux emplois liés à ces technologies, réduction du temps de travail moyen et politiques socio-économiques et commerciales actives capables d'endiguer le chômage.

60. L'automatisation déplace des métiers, pas des emplois. Même si des fonctions et

tâches spécifiques seront automatisées, la main-d'œuvre humaine sera toujours indispensable dans la plupart des cas. Nous pensons que la majorité des emplois ressentiront l'impact des nouvelles technologies dans les 10 ou 15 années à venir, mais qu'ils ne disparaîtront pas pour autant. La plupart des effectifs verront leur travail s'intensifier du fait d'un environnement plus « connecté », d'algorithmes de gestion des flux (par exemple dans les entrepôts) ou de nouveaux outils « intelligents » ou automatisés (comme des robots d'assistance ou des lunettes connectées). De nombreuses tâches administratives et de collecte de données seront progressivement automatisées, ce qui entraînera des pertes d'emploi et de nouvelles attentes vis-à-vis des effectifs restants, que l'employeur sera de plus en plus en mesure de surveiller et de contrôler.

61. La main-d'œuvre est toujours la force motrice de tous les processus de production et services, ce qui vaut même dans les économies technologiquement avancées. L'impact se traduira donc principalement par une restructuration du travail. Nous devons être conscients des risques et défis que pose l'accélération des évolutions technologiques pour les travailleuses et travailleurs. Notre réponse peut s'articuler autour d'une évaluation complète et équilibrée des menaces et perspectives accompagnant les nouvelles technologies.

62. Les syndicats et les gouvernements doivent collaborer pour remédier aux déficits potentiels en matière de compétences et de santé et sécurité, ainsi qu'aux nouvelles formes de discrimination et d'inégalité risquant d'apparaître avec l'évolution technologique des fonctions et/ou métiers. Les affiliés doivent coopérer et échanger des politiques et stratégies pour recycler et former les travailleuses et travailleurs, et conserver ou créer de bons emplois.

63. La technologie n'est pas la seule force de changement des pratiques de travail

dans les transports – d'ailleurs, elle n'explique même pas la baisse sensible de la qualité et de la stabilité d'emploi à laquelle nous assistons déjà. Le secteur des transports a été profondément transformé par l'érosion de l'emploi « ordinaire » traditionnel (temps plein, permanent, à l'année, avec des droits et prestations classiques) et la généralisation de modèles non conventionnels (temps partiel, emploi occasionnel, travail indépendant, sous-traitance). Autrement dit, le résultat direct de la tendance néolibérale à la déréglementation et à l'affaiblissement des droits des travailleurs et des syndicats.

64. Les « plateformes numériques » (souvent appelées simplement « plateformes » ou « économie des petits boulots ») représentent une partie considérable et croissante de l'emploi dans les transports. Dans ceux-ci, les plateformes numériques (ou « plateformes de transaction ») sont généralement un intermédiaire en ligne d'échange et de contrôle d'information entre producteurs, distributeurs, employeurs, travailleurs et consommateurs.

65. Notre analyse des innovations technologiques dans les transports doit faire la distinction entre les changements véritablement induits par celles-ci, et ceux imputables à d'autres facteurs. Nous pourrions ainsi mieux cibler notre action collective (au travers du renforcement des effectifs, de campagnes et de pressions sur les politiques) pour protéger les travailleuses et travailleurs des transports, et veiller à ce que les nouvelles technologies améliorent notre quotidien.

66. Le terme « technologie » englobe l'ensemble des connaissances permettant de produire un plus large éventail de biens et services, en utilisant des méthodes et outils améliorés. La technologie permet de travailler plus efficacement. Des outils, machines et appareils perfectionnés permettent de produire une plus grande diversité de biens et services, en plus grande quantité. De tout

temps, l'humanité a connu des évolutions technologiques.

67. L'actuel processus de développement technologique et économique offre diverses options à la société. Les avancées technologiques peuvent promouvoir un meilleur niveau de vie, se traduisant par des revenus plus élevés et une consommation accrue (services publics et consommation privée et collective). Puisque chaque heure de travail est plus productive, les nouvelles technologies peuvent également contribuer à réduire le temps de travail et à mettre en place des modes de travail plus favorables à la vie de famille. Les travailleuses et travailleurs se sont battus, avec réussite, pour des hausses de salaire et une diminution du temps de travail, mais ces dernières décennies, les employeurs et gouvernements à leur botte sont revenus sur ces acquis. Il s'agissait de choix politiques. Aujourd'hui, la société est à nouveau confrontée à un choix : comment répartir les retombées positives des nouvelles technologies ? Les recettes accrues peuvent être distribuées dans l'ensemble de la société, par le biais d'une augmentation des salaires et d'une réduction du temps de travail, ou en revanche, réservées à une poignée de privilégiés.

68. Aucun de ces résultats n'est prédestiné par la « technologie » ; tous reflètent des choix de société. Ces choix sociaux illustrent en retour le rapport de force entre des groupes et classes en concurrence. La baisse des salaires des dénommés travailleurs « peu qualifiés » à cause de la « technologie » n'est pas inévitable, pas plus que la généralisation des formes de travail précaire. La technologie peut être mise à profit par différents groupes pour promouvoir leurs intérêts. Puisque ce sont les employeurs qui dictent les investissements et la production, ils ont la main. Mais au final, ce sont les humains – et non les machines – qui déterminent les méthodes, les outils, la production et le partage des fruits du travail.

L'impact de la technologie sur l'emploi

69. Il semble évident que toute augmentation de la productivité moyenne devrait entraîner une réduction de la main-d'œuvre. Sachant cela, si la technologie permet de produire le même volume avec moins de travailleurs, il devrait en être ainsi. Cependant, le lien entre technologie et demande de main-d'œuvre n'est pas aussi simple ; beaucoup d'autres facteurs entrent en jeu. Pour diverses raisons, les nouvelles technologies ne se traduisent pas aussi rapidement qu'escompté par une hausse de la productivité. En fait, la productivité a ralenti depuis la crise de 2008. Et même quand la productivité commence à s'accroître, plusieurs facteurs pourraient atténuer l'impact qui en résulte sur l'emploi :

70. Entraves à la mise en œuvre des nouvelles technologies :

Il faut parfois des années avant que de nouvelles techniques ayant fait leurs preuves dans un environnement contrôlé ou en laboratoire (comme les véhicules sans chauffeur, pour le secteur des transports) soient réellement appliquées dans certains pays et marchés. Les réglementations doivent souvent être modifiées pour permettre une utilisation sûre ou raisonnable des nouvelles technologies. Les préjugés ont la vie dure et l'acceptation par le grand public peut prendre du temps. Les investissements nécessaires à la mise en œuvre des nouvelles technologies pourraient retarder l'installation de nouveaux équipements, en particulier dans les secteurs qui se caractérisent par la présence d'entreprises plus modestes et de taille réduite. Pour toutes ces raisons, la hausse de productivité qui devrait résulter des nouvelles technologies pourrait ne pas toujours être au rendez-vous.

71. Fonctions liées aux nouvelles technologies et création de nouveaux emplois :

La technologie elle-même n'est pas une force externe qui transforme notre travail. Elle est le reflet des efforts que nous déployons pour trouver de nouveaux moyens d'accroître la production de biens et services. Elle-même nécessite une main-d'œuvre importante : pour l'innovation, l'ingénierie, la conception, la fabrication, l'exploitation et l'entretien des nouveaux appareils et équipements, par exemple. Les nouvelles technologies créent donc de nouveaux emplois et fonctions, mais en suppriment d'autres (même s'il n'existe aucune garantie que les deux effets se neutraliseront ou se produiront simultanément). Des emplois tout à fait inédits pourront voir le jour, et pourront eux-mêmes créer une demande de nouveaux biens et services. Ce décalage potentiel entre destruction et création d'emplois rend la facilitation de la transition d'autant plus essentielle.

72. Évolution de la demande :

Suite à l'introduction d'évolutions technologiques, une demande accrue peut entraîner une augmentation de la production, ce qui atténue l'impact de l'accroissement de la productivité sur la demande de main-d'œuvre. Les derniers passés d'avancées technologiques rapides ont souvent stimulé des investissements colossaux, les entreprises se ruant dans la brèche pour profiter des opportunités offertes par les nouvelles technologies. Ces énormes dépenses peuvent entraîner une création d'emplois (ce fut le cas avec la naissance des chemins de fer au XIX^e siècle, la production de masse au milieu du XX^e, et le boom informatique des années 90). De nos jours cependant, la plupart des économies développées sont en stagnation, et les dépenses sont à la baisse, au détriment de la création d'emplois. Des revenus plus élevés peuvent également stimuler la

consommation. Dans les transports, une forte croissance de la demande sous-jacente contribuera certainement à compenser les éventuelles pertes d'emploi liées aux nouvelles technologies. Cependant, la probabilité que les dépenses de consommation puissent contrer les pertes d'emploi dues aux progrès technologiques est mise à mal par l'austérité, la stagnation des salaires et l'insécurité générale imposées à la plupart des économies développées depuis quelques années. Des dépenses publiques visant à stimuler la création d'emplois face à cette accélération des évolutions technologiques pourraient apporter un bol d'air bienvenu pour l'emploi total. La création et le déplacement de l'emploi seront également déterminés par la façon dont nous produisons et consommons biens et services pour répondre aux menaces que représente le changement climatique.

73. Priorités organisationnelles :

Le temps de travail dégagé grâce aux nouvelles technologies pourrait être réaffecté à d'autres fonctions au sein d'une même société, même si celles-ci n'influent pas sur le volume de production total. On peut par exemple imaginer un système de transport dans lequel les personnels de vente ou de contrôle sont redéployés à des fonctions nouvelles améliorant la qualité ou l'efficacité du service (comme des services personnalisés aux passagers les plus vulnérables). Dans cet exemple, la société continuerait d'utiliser la totalité de sa main-d'œuvre, alors que la technologie permettrait pourtant de réduire les effectifs. Pour cela, il faudrait cependant que les entreprises relèguent leurs profits au second plan, ce qui n'est possible que si l'économie dans son ensemble fait de même. Beaucoup d'employeurs privés y rechigneraient, mais il est néanmoins tout à fait faisable d'implanter les nouvelles technologies tout en protégeant l'emploi – il suffit de le vouloir.

74. Pour toutes ces raisons, nous ne pouvons partir du principe que les nouvelles technologies entraîneront un recul général de la demande de main-d'œuvre – les prophéties les plus pessimistes de pertes d'emploi massives et de chômage technique généralisé ne se réaliseront vraisemblablement pas.

75. Sans vouloir amoindrir les défis posés par les nouvelles technologies dans certains secteurs, professions et régions, il n'est reste pas moins que beaucoup d'emplois (notamment, nombreux, dans les services) ne seront guère affectés par l'automatisation. Par ailleurs, la mise en œuvre des technologies sur les lieux de travail (se traduisant notamment par des formes de surveillance automatisée fortement intrusives) pourrait grandement saper la qualité d'emploi et les droits des travailleuses et travailleurs. Cette analyse suggère que, globalement, les nouvelles technologies ne peuvent remplacer le travail, et qu'elles ne risquent pas d'influer sensiblement sur la demande générale de main-d'œuvre. En revanche, elles changeront certainement la nature du travail, et la qualité des emplois.

76. La stratégie du mouvement syndical n'est donc pas d'essayer de faire barrage à la technologie, mais de chercher à influencer les types de technologie introduites et les politiques qui dicteront leur utilisation. Nous devons veiller à ce que cette stratégie maximise ses avantages pour les travailleuses et travailleurs et la société, limite ou empêche les risques d'exploitation (notamment sur le plan de l'intensification ou de la dégradation des conditions de travail), et garantisse des dédommagements et un accompagnement de transition pour les personnels affectés.

77. Selon de récentes enquêtes sur les conséquences des nouvelles technologies pour l'emploi, les transports constituent un

Applications des nouvelles technologies dans les transports

secteur très propice à l'automatisation. La plupart des analystes s'accordent à reconnaître que beaucoup d'emplois des transports pourraient voir la mise en œuvre de systèmes sans chauffeurs, dans lesquels les véhicules sont conduits de façon automatique. Ces systèmes sont déjà opérationnels dans des environnements contrôlés, limitant les interactions avec d'autres véhicules et les piétons, et dont les systèmes de guidage et de communication sont étroitement intégrés. Par exemple, les réseaux de métros et trains en site propre, le transport par poids-lourd sur des périmètres bien délimités (comme dans l'enceinte de sites miniers ou industriels), et les navettes ou minibus sans chauffeur desservant des lignes limitées et préprogrammées. Le potentiel de cette technologie a été démontré (dans des environnements contrôlés), ce qui laisse à penser qu'un grand nombre de chauffeurs perdront leur travail dans les années à venir – avec des conséquences massives pour l'emploi.

« DES SYSTÈMES SANS CHAUFFEUR SONT DÉJÀ OPÉRATIONNELS DANS DES ENVIRONNEMENTS CONTRÔLÉS, LIMITANT LES INTERACTIONS AVEC D'AUTRES VÉHICULES ET LES PIÉTONS. »

78. Mais nous n'en sommes pas là, loin s'en faut. Il faudra des années avant que les infrastructures, les réglementations, les investissements et les usagers s'adaptent. En attendant, les emplois de chauffeurs,

loin d'être à la baisse, sont en constante augmentation. Par ailleurs, des applications moins spectaculaires des nouvelles technologies font leur chemin dans tous les modes de transport, en particulier dans les fonctions auxiliaires, de gestion et d'exploitation de données. Contrairement à la technologie de conduite sans chauffeur, ces applications ne supposent pas de changements aussi profonds des infrastructures, des réglementations, des investissements et des habitudes des usagers, et peuvent donc être mises en œuvre plus rapidement, sans susciter l'émoi de la population.

Voici quelques exemples de ces applications :

- fonctions de positionnement, de géolocalisation et de recensement ;
- technologies de suivi et de surveillance pour localiser les véhicules et le personnel ;
- conduite assistée, détection et capteurs (proches des systèmes de conduite automatisée) ;
- véhicules connectés permettant une meilleure coordination et communication entre les équipes ;
- analyse de gros volumes de données, apprentissage en profondeur et utilisation d'algorithmes (pour planifier les lignes, vérifier l'état du service et assurer le contact clientèle) ;
- informatisation poussée des données, y compris pour les chauffeurs (systèmes zéro papier) ;
- bornes de billetterie et de paiement dans le transport de passagers ; et
- maintenance et contrôle automatisés, réduisant le besoin d'intervention humaine.

79. L'impact de la technologie sur la production (et donc, sur l'emploi) varie grandement selon les modes de transport, mais toutes les professions seront affectées :

80. Aviation :

La technologie permet maintenant un contrôle à distance du trafic aérien, des appareils et des véhicules de service, ainsi que l'utilisation généralisée de robots (automatisés ou guidés par des opérateurs humains). Parmi les emplois concernés : les pilotes, les contrôleurs aériens, et les fonctions de soutien dans les aéroports (notamment bagagistes, service clientèle et restauration). Même si les avions sans pilotes ne sont pas pour demain, la technologie d'assistance au pilotage et de pilotage automatique fait l'objet d'investissements considérables pour améliorer les systèmes des appareils existants.

81. Transport ferroviaire de passagers :

Les systèmes de métro urbain ont donné l'impulsion à la technologie de conduite sans chauffeur. Parmi les emplois concernés : les chauffeurs, les préposés des services clientèle et les aiguilleurs. En 2016, l'Union internationale des transports publics signalait 55 lignes de métro entièrement automatisées dans 37 villes (principalement en Europe et en Asie), représentant au total plus de 800 kilomètres de voies – et 6% de l'infrastructure mondiale des métros. La mise en œuvre du contrôle automatique des trains et d'autres avancées en matière de communication constitue une étape intermédiaire importante qui risquera également d'influer sur l'emploi. La mise en place de billetteries et de métros automatisés devrait progresser. Le transport ferroviaire totalement autonome est de plus en plus courant dans de nombreux pays. Les chauffeurs sont censés conduire le train tout en assurant la sécurité des passagers. Il est essentiel que l'ITF soutienne les syndicats de cheminots qui s'opposent à la généralisation d'opérations ferroviaires totalement autonomes pour préserver de bonnes normes de sécurité tant pour les passagers que pour le personnel. Mener des campagnes

en mobilisant d'autres organisations et les passagers générera un soutien à la sécurité du transport ferroviaire.⁴

82. Rail longue distance :

Des trains sans conducteur sur les grandes lignes sont à l'essai en Allemagne, en Suisse, en France, en Australie et dans d'autres pays. Puisqu'ils parcourent des distances plus longues et moins contrôlables, ces trains doivent être équipés de nombreux capteurs et systèmes de décision automatisée – notamment pour détecter les obstacles sur les voies. Ces systèmes doivent être harmonisés entre les différents pays. L'infrastructure ferroviaire ayant une longue durée de vie, des changements à court terme sont peu probables. Au final, les emplois concernés seront les conducteurs, les personnels d'entretien et les fonctions de communication.

83. Transport routier (fret) :

En fonction de l'évolution de l'infrastructure et de la réglementation, les « pelotons » de poids-lourds (convois de camions avançant à la même vitesse et « rapprochés » comme les wagons d'un train, contrôlés par un seul opérateur) pourraient devenir réalité dans les cinq ans. D'autres formes d'assistance à la conduite (les chauffeurs embarqués ne devant pas être aux commandes en permanence) devraient même les précéder. Il faudra cependant vraisemblablement attendre plus longtemps avant une automatisation totale de la conduite. Les emplois concernés seront les chauffeurs, les personnels de la communication et de la logistique, et bien d'autres.

84. Transport routier (passagers) :

Des minibus et navettes sans chauffeur sont déjà opérationnels en site propre, notamment en Corée du Sud, à Londres et aux Émirats arabes unis. Les expériences de voitures sans chauffeur sont en progression rapide, à ce

⁴ Contenu soumis par le RMT, Royaume-Uni

jour principalement dans des environnements contrôlés, mais leur application généralisée en situation réelle se fera encore attendre quelques années. Beaucoup d'emplois pourraient être affectés, notamment les conducteurs de véhicules lourds, moyens et légers, les coursiers, les chauffeurs de taxi, les personnels de la communication et de la logistique, et bien d'autres.

85. Transport maritime et navigation intérieure : Le téléguidage des navires est l'application la plus probable des technologies de l'automatisation à court terme. Les capitaines, équipages et personnels de la navigation et de la communication en seront vraisemblablement affectés. Beaucoup de processus à bord sont déjà partiellement automatisés, et des prototypes de navires entièrement automatisés sont en cours d'élaboration, mais appelleront une profonde refonte du droit international. La technologie des drones sous-marins est également en cours de développement.

86. Ports :

Le travail portuaire est l'un des plus touchés par l'automatisation, et ce depuis un certain temps déjà, notamment en ce qui concerne les dispositifs automatiques de chargement et de déplacement des conteneurs. Des investissements colossaux et centralisés dans les ports, et leur environnement contrôlé, ont permis à ce secteur d'avancer plus rapidement sur la voie de l'automatisation des systèmes de production. Nous pouvons nous attendre à l'automatisation de nouveaux ports dans les années à venir, et à l'automatisation accrue des parcs à conteneurs, des structures intermodales et d'autres activités auxiliaires. Les emplois concernés seront les grutiers, les dockers, les répartiteurs, les chauffeurs, et bien d'autres.

87. Livraisons et entrepôts :

Les services de soutien aux transports dans les entrepôts, la logistique, et les autres fonctions auxiliaires sont également très propices à l'automatisation. La robotisation et les systèmes de gestion numérique de la main-d'œuvre sont déjà répandus dans les entrepôts bénéficiant d'énormes investissements (par exemple ceux d'Amazon). UPS, FedEx, DHL et les multinationales de la livraison expérimentent des technologies réduisant les frais du « dernier tronçon », notamment

au moyen de points de collecte automatisés, de drones et de chariots automatisés sans chauffeur. L'emploi des livreurs en milieu urbain en sera affecté.

88. Les effets à plus long terme sur l'emploi seront accentués si les technologies intermodales, les robots de chargement et de déchargement, et même les drones de livraison, deviennent monnaie courante. Parmi les emplois concernés : les manutentionnaires, les conducteurs de chariot élévateur et de grue, les chauffeurs « du dernier tronçon » dans les zones urbaines, le personnel administratif et de planification, et bien d'autres.

89. La croissance spectaculaire du commerce en ligne s'explique par son avantage concurrentiel sur la distribution classique. Des prix plus bas, des délais réduits et le contrôle des données transforment les modes et lieux de livraison. Amazon et Alibaba font évoluer les habitudes de consommation, et cherchent à perturber les chaînes de distribution et à les contrôler. De grandes enseignes traditionnelles comme Walmart et Ikea se tournent vers le commerce en ligne et adoptent des modèles d'entreprise similaires. Cette révolution transforme le travail sur le plan de la localisation, des cadences et des méthodes, de même que les schémas de livraison le long des chaînes d'approvisionnement mondiales⁵.

90. Autres secteurs des transports :

Les progrès technologiques de secteurs autres que celui des transports pourront également avoir des répercussions indirectes sur celui-ci. L'impression 3D et d'autres technologies ouvrent des possibilités de déplacement des usines de fabrication, pour les relocaliser plus près des marchés de consommation, ce qui pourrait influencer sur les flux commerciaux. Le développement de plateformes numériques pour la coordination du transport et de la livraison pourrait entraîner le passage de prestataires de transport traditionnels à de nouveaux modèles d'entreprise.

⁵ Contenu soumis par l'International Brotherhood of Teamsters (IBT)

Technologies de production et organisation du travail

91. En quelques dizaines d'années, l'organisation du travail a grandement évolué partout dans le monde. Ces changements reflètent les profondes mutations ayant bouleversé le paysage économique et politique à la fin des années 70 : crise financière, transition du keynésianisme au néolibéralisme, déréglementation, et internationalisation croissante de l'économie. Autant d'évolutions qui ont transfiguré la division internationale du travail, la structure des entreprises, les avancées technologiques et les conditions de travail. Le rapport de forces a tourné à l'avantage du capital, des multinationales et des institutions financières, au détriment des travailleuses et travailleurs, des syndicats et des institutions démocratiques.

92. La croissance du travail précaire n'a épargné aucun secteur ces dernières années. Elle se présente sous de nombreuses formes : emplois temporaires ou occasionnels, contrats irréguliers ou « zéro heure », recours accru à des prestataires « indépendants » et à d'autres formes d'auto-entrepreneuriat, et utilisation de plateformes numériques ou en ligne pour recruter et organiser la main-d'œuvre. L'essor du travail précaire met à mal le modèle d'emploi traditionnel, et avec lui, les méthodes habituelles de réglementation du travail et de préservation des normes minimales. Par exemple, les réglementations traditionnelles ne concernent généralement pas les travailleurs temporaires ou indépendants, et il est bien entendu plus difficile de faire appliquer efficacement ces normes dans une économie numérique peu réglementée. Dans certains cas, c'est la volonté de contourner les réglementations traditionnelles et d'esquiver ses responsabilités d'employeur qui sont à l'origine de ce recours à l'emploi précaire.

93. Il est important de ne pas confondre les changements qui se produisent au niveau des technologies de production (lesquels permettent de produire des biens

et services en plus grande quantité et de meilleure qualité) et ceux apportés aux pratiques de travail et aux relations sociales (lesquels dictent l'organisation, la gestion et la rémunération du travail). La technologie sert souvent d'excuse à l'introduction de changements dans l'organisation du travail, laquelle reflète essentiellement des processus sociaux. On fait souvent porter le chapeau à la technologie de certains phénomènes déplaisants – comme la stagnation économique, la baisse des salaires et la généralisation du travail précaire, dont celui des plateformes numériques. Mais ceux-ci ne sont pas imputables uniquement à la technologie, et sont en réalité le reflet des évolutions sociales et des rapports de force qui façonnent l'organisation du travail.

94. Le secteur des transports a été l'un des précurseurs dans la mise en œuvre de modèles d'emploi précaire. Les employeurs, désireux et en mesure de se fournir en main-d'œuvre flexible et précaire, de reporter les coûts et les risques sur les travailleurs, et d'éviter leurs obligations et responsabilités, en sont les responsables. Les nouvelles technologies ont peut-être facilité cette évolution de l'organisation du travail, sans pour autant la causer.

95. Le recours à des prestataires indépendants dans les transports (dont les coursiers, les taxis et les chauffeurs de poids-lourds) ne date pas d'hier. Le développement de chaînes d'approvisionnement plus complexes et verticales dans les transports et la logistique n'a fait qu'exacerber une instabilité préexistante. Plus récemment, le secteur des transports est devenu un terrain de prédilection pour le développement de plateformes numériques – notamment la plus (tristement) célèbre d'entre elles, Uber. Pour certains analystes, l'essor d'autres plateformes de services de transport (pour le covoiturage, les services de courses et de

livraison, et le transport interurbain de colis et de marchandises) augure de transformations plus profondes encore. Par ailleurs, l'emploi dans les transports pourrait être la victime collatérale des perturbations subies par les clients ; la croissance du commerce en ligne pourrait par exemple mettre en difficulté les transporteurs traditionnels (assurant des livraisons en grosses quantités pour de grandes enseignes), tandis qu'elle doperait les activités d'autres prestataires (à savoir les coursiers et services de livraison à plus petite échelle).

96. Il est important de réfléchir attentivement à ce qui fait la nouveauté de ces modèles d'emploi précaire. Les grandes caractéristiques du travail précaire moderne n'ont rien d'inédit. Elles sont récurrentes depuis des siècles : en fait, depuis l'apparition du travail salarié aux premières heures du capitalisme. La précarité croissante du travail, dont celle liée aux plateformes numériques, participe surtout de l'évolution des relations sociales et des rapports de force, et non des innovations technologiques elles-mêmes.

97. Penchons-nous sur les principales caractéristiques du travail précaire moderne :

- Le travail est effectué à la demande ou selon les besoins. Les personnes ne travaillent que quand leurs services sont immédiatement nécessaires, sans aucune garantie d'emploi continu ;
- Le travail est rémunéré à la pièce. Les personnes sont payées pour chaque service ou chaque unité produite, pas pour leur temps ;
- Les travailleurs sont souvent tenus de financer leur propre matériel ;
- L'entité qui organise le travail est rarement l'utilisateur ou le consommateur final, ce qui implique une relation triangulaire entre le travailleur, l'utilisateur final et l'intermédiaire (agence de travail

intérimaire ou plateforme numérique) ; et

- Des supports numériques servent souvent à commander le service, à le contrôler, à le livrer au consommateur final, et à le payer.

98. Hormis l'utilisation d'appareils numériques pour organiser et gérer la relation d'emploi, toutes ces caractéristiques existent depuis longtemps sur les marchés du travail en situation concurrentielle. Elles ont connu des hauts et des bas au cours des précédentes décennies, au fil de l'évolution des facteurs économiques, politiques, sociaux et technologiques.

99. Plusieurs facteurs ont facilité l'essor du travail précaire (dont le travail indépendant, l'auto-entrepreneuriat, les emplois temporaires ou occasionnels, et les plateformes numériques) ces dernières années. Bien entendu, la technologie a joué un rôle : en permettant aux employeurs de puiser plus facilement dans une réserve de main-d'œuvre sous-utilisée, de lui affecter des missions, de la contrôler et de la rémunérer. La conjoncture économique générale n'y est pas non plus étrangère. Plus précisément, l'existence tenace d'une grande réserve de main-d'œuvre sous-utilisée (il suffit de voir le nombre de personnes sans emploi, sous-employées ou découragées), était un préalable aux stratégies de précarisation déployées par les employeurs. Si ceux-ci n'étaient pas aussi certains de pouvoir recruter facilement et rapidement quand ils en ont besoin, ils proposeraient des contrats plus sûrs et permanents. L'autre facteur ayant facilité la précarisation du travail, c'est la mise en œuvre généralement passive et incohérente du droit et des normes minimales du travail. Le législateur a été lent à reconnaître les risques posés par la généralisation du travail précaire et le contournement des réglementations du travail traditionnel ; il n'a pas modifié

la réglementation de façon à protéger les travailleurs occupant ces emplois précaires, prétendument « indépendants », toujours plus nombreux.

100. Cette frontière floue entre nouvelles technologies et nouvelles relations d'emploi, est flagrante dans un dossier bien connu, celui d'Uber (et des autres plateformes de covoiturage en plein essor). Ces sociétés s'approprient le travail traditionnel des taxis en s'appuyant sur la force d'une plateforme numérique et de prix bas. Les chauffeurs ne sont pas considérés comme des salariés, et sont généralement des prestataires indépendants (même si ce statut est contesté devant la justice dans de nombreux pays). Uber décide du prix de la course, prélève son montant auprès du client (à l'aide de sa propre application, les paiements en espèces pour ces courses étant interdits dans la plupart des pays), contrôle, sanctionne et congédie les chauffeurs, ceux-ci touchant un pourcentage de la course sur la base d'une distance et d'une durée prédéterminées. En somme, Uber exerce un contrôle direct considérable sur le travail et la production, alors qu'elle prétend que ses prestataires sont « indépendants ». À nouveau, ce schéma de « dépendance contractuelle », dans lequel de grandes sociétés emploient dans les faits des travailleuses et travailleurs sans en assumer les obligations conventionnelles, existe depuis longtemps dans d'autres secteurs.

101. Le processus de production du covoiturage ne diffère en rien d'un taxi traditionnel : un passager monte à bord d'un véhicule conduit par un chauffeur, qui le conduit à la destination de son choix. De nombreux utilisateurs trouvent l'application numérique plus pratique que les systèmes traditionnels (qui supposent généralement de hélérer un taxi dans la rue ou d'appeler la

centrale). Mais les taxis classiques pourraient tout aussi bien utiliser un système numérique, sans pour autant céder aux sirènes de la précarité comme Uber (en réalité, nombre de sociétés de taxis traditionnels ont également mis en place des technologies numériques). Ce qui distingue fondamentalement Uber d'autres sociétés de taxis traditionnels, c'est l'organisation du travail. Les chauffeurs Uber conduisent leur propre véhicule, s'acquittent de tous les frais annexes (dont l'amortissement, le carburant et l'entretien du véhicule), et sont rémunérés à la course (sans garantie de revenu horaire ou journalier). Grâce à ce modèle, Uber engrange des profits sans délier les cordons de la bourse, puisqu'elle ne doit pas acquérir de véhicules ou de licence d'exploitation, entre autres. Le contrôle centralisé rendu possible par l'application numérique, indispensable aux chauffeurs pour trouver des clients, lui donne le pouvoir d'encaisser le montant des courses. Ce nouveau modèle d'entreprise s'appuie donc sur le pouvoir qu'a l'employeur privé d'utiliser les nouvelles technologies pour accroître ses profits, tout en sapant le revenu et la stabilité des travailleuses et travailleurs qui fournissent le service. En résumé, l'effet perturbateur d'Uber sur le secteur des taxis n'est pas imputable qu'à la technologie. Cette même distinction entre technologie pure et nature des relations d'emploi est palpable dans d'autres secteurs numériques.

102. Dans tous les modes de transport, et à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement, les employeurs continuent de développer de nouvelles stratégies pour mobiliser des personnels précaires « juste à temps », sans supporter les risques et obligations d'une relation d'emploi traditionnelle. Les conséquences de cette précarité, ce sont les travailleuses et travailleurs, les familles et la collectivité qui

en font les frais, et celles-ci sont multiples : revenus plus bas et plus variables, tensions et instabilités familiales accrues, déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée, dégradation de l'état de santé général.

103. Même les opérateurs de transports publics succombent au phénomène (notamment ceux qui utilisent des plateformes numériques). En effet, certains responsables politiques se sont engouffrés dans la brèche pour faciliter la privatisation complète de systèmes de transports publics ; c'est ainsi que plusieurs villes des États-Unis n'ont pas hésité à supprimer les transports en commun pour les remplacer par des subventions versées aux résidents afin qu'ils utilisent Uber ou d'autres prestataires de covoiturage. Pourtant, ici encore, cette association entre technologie numérique, travail précaire et privatisation, n'a rien d'inéluctable. Pour des transports en commun fidèles à l'esprit « service public » (et non au profit à tout prix), les technologies numériques pourraient être articulées de façon à améliorer la qualité et la flexibilité du service, tout en garantissant un travail sûr et décent au personnel.

« UBER EXERCE UN CONTRÔLE DIRECT CONSIDÉRABLE SUR LE TRAVAIL ET LA PRODUCTION, ALORS QU'ELLE PRÉTEND QUE SES PRESTATAIRES SONT 'INDÉPENDANTS'. »

104. Sans changements majeurs au niveau des stratégies commerciales, des conditions macro-économiques et de la réglementation du travail, la transition généralisée vers des formes de travail non traditionnelles et précaires risque vraisemblablement de se poursuivre dans les années à venir.

L'essor du travail précaire met à mal le modèle d'emploi traditionnel, et avec lui, les méthodes habituelles de réglementation du travail et de préservation des normes minimales.

Façonner les évolutions technologiques

105. Nous avons avancé que la technologie n'est pas la seule responsable des menaces qui pèsent sur la qualité et la stabilité du travail dans les transports, et que la raison est plutôt à chercher du côté des changements des relations entre employeurs, travailleurs, gouvernements et législateurs, et de l'évolution du rapport de forces entre ces groupes.

106. Nous pouvons nous battre pour que la technologie soit mise en œuvre de manière à ne pas porter préjudice aux travailleuses et travailleurs ou à la société en général. Pour cela, des critères différents doivent être appliqués à l'ensemble du processus, et remplacer les œillères actuelles qui réduisent l'angle de vue à la diminution des coûts et à la maximisation des profits. Ceci appelle un mouvement syndical fort, résolu et stratégique, s'appuyant sur sa base, ses campagnes et sa capacité à influencer les politiques pour que soit adoptée une vision plus équilibrée et égalitaire de la technologie dans les transports.

107. Certains principes généraux sont à suivre pour que les travailleuses et travailleurs tirent parti des nouvelles technologies. Les voici :

- Un développement planifié démocratiquement. À l'heure actuelle, nos économies sont le jouet des intérêts à court terme d'une poignée d'entreprises expérimentant les nouvelles technologies sans se soucier des conséquences qu'elles peuvent entraîner à plus grande échelle. La population doit être associée aux décisions politiques en matière d'économie pour inverser la tendance ;
- Pour y parvenir, nous devons appeler à une démocratie accrue au travail. Ce n'est qu'en agissant au niveau social et sur les lieux de travail que les travailleuses et travailleurs pourront faire en sorte que la technologie soit mise en œuvre au

bénéfice de toutes et tous ;

- Pour que les travailleuses et travailleurs puissent s'exprimer directement sur ce qui se passe dans l'économie, et au travail, il faut des formes de propriété plus équitables. En étant propriétaires de leur entreprise, les travailleuses et travailleurs auraient leur mot à dire sur les technologies à déployer ;
- Puisque les données sont essentielles à la planification, et que l'information, c'est le pouvoir, les travailleuses et travailleurs devraient posséder les données qu'ils produisent. Les syndicats doivent donc appeler à des lois nationales sur les données ; et
- Pour que les travailleuses et travailleurs puissent prendre des décisions éclairées sur la technologie, ils doivent la comprendre. Il leur faut donc avoir accès au savoir technologique.

108. Pour que les nouvelles technologies soient bénéfiques aux travailleuses et travailleurs, nous devons mener les combats suivants :

i) Faciliter la mobilité d'emploi :

Il est évident que les nouvelles technologies feront disparaître certains emplois dans les transports. Mais elles en feront également naître d'autres. L'une des solutions, c'est d'aider les personnels déplacés dans leur reclassement, en les conseillant, en les accompagnant et en leur proposant des formations et programmes de reconversion. Les jeunes sont touchés de façon disproportionnée par ces évolutions, et il s'avère dès lors nécessaire de leur accorder un accès prioritaire au soutien et à la formation.⁶

ii) Établir des critères de référence en matière de compétences et de qualifications :

Les nouveaux emplois à forte intensité technologique nécessiteront une panoplie de nouvelles compétences, en particulier pour les jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail. La définition et la formalisation des compétences et qualifications nécessaires à une fonction donnée facilitera la réglementation, notamment en matière salariale. Les employeurs et les syndicats devraient collaborer étroitement avec les organismes de normalisation pour établir et publier les compétences requises pour les nouveaux profils. Des certifications transférables aideront les effectifs et les employeurs à identifier et à acquérir les compétences nécessaires, et à constituer une réserve de main-d'œuvre qualifiée apte à travailler dans divers milieux professionnels et sous-secteurs. Le recours accru à des stages d'apprentissage qualitatifs dans les transports constitue un autre aspect crucial de la préparation aux nouvelles compétences requises.

iii) Faciliter une retraite décente :

L'âge avancé de nombreux personnels des transports se révèle être un avantage en cette période de transition. La réduction des effectifs peut en partie se résoudre en libérant les travailleuses et travailleurs plus âgés peu désireux ou capables de se reconverter ou de s'adapter. Des rentes transitoires et des mesures incitatives à la retraite anticipée, avec le soutien de fonds publics, pourraient faciliter cette transition vers la retraite pour de nombreux travailleuses et travailleurs, et éviter des pertes d'emploi non consenties.

iv) Négocier le changement technologique :

L'adaptation au changement se fait dans les meilleures conditions quand toutes les parties ont véritablement leur mot à dire sur sa mise en œuvre et sa gestion. À cet égard, il est important que les syndicats exigent un partage d'informations, des concertations et des négociations sur les nouvelles technologies. Les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats devraient être informés dès les phases initiales de l'intention de l'entreprise d'implanter de nouveaux moyens

technologiques. Des discussions devraient avoir lieu sur les lieux de travail concernant le calendrier, la portée et les conséquences des nouveaux investissements technologiques. Dès le départ, les travailleuses et travailleurs devraient pouvoir donner leur avis sur le type de technologies à développer, leur utilisation et la gestion des changements. La négociation collective devrait porter sur les nouvelles technologies et leur application, et donner l'occasion aux employeurs et aux syndicats de convenir des principaux aspects des innovations technologiques prévues.

v) Protéger les normes et les avantages :

La précarité professionnelle croissante et l'essor du travail non conventionnel et précaire mettent déjà à mal la qualité d'emploi, les droits et la rémunération – conséquences à distinguer de l'impact des nouvelles technologies. Tous les travailleurs en font les frais. Les personnels des transports et leurs syndicats doivent se battre pour que les normes et droits universels soient respectés – même en ce qui concerne les emplois non traditionnels, indépendants ou de plateformes. Nous devons aussi mener campagne en faveur de politiques et instruments législatifs novateurs instaurant une plus grande égalité en matière de normes et d'avantages.

vi) Éviter les faux indépendants :

beaucoup de plateformes et systèmes numériques qui sous-traitent du travail à des « indépendants » appliquent en fait des modèles d'emploi traditionnels. Nous ne pouvons tolérer que ces fausses relations d'emploi servent à contourner les réglementations ou obligations fiscales en utilisant les plateformes numériques.

vii) Prévenir l'exploitation technologique :

Dans les mauvaises mains, la technologie numérique pourrait entraîner une détérioration intolérable des conditions de travail. Sans réglementation adéquate du travail, des données numériques et du respect de la vie privée, des employeurs peu scrupuleux pourraient intensifier les processus de production et resserrer la surveillance exercée sur les travailleuses et travailleurs, non sans conséquences pour leur santé (notamment mentale), leur sécurité et leur

⁶ Contenu soumis par le MTWTU, Ukraine

Conclusions : le syndicalisme à l'ère de l'économie numérique

dignité. Les campagnes visant à interdire les formes de suivi et de surveillance abusives et intrusives, et à protéger les travailleuses et travailleurs contre les « sanctions numériques » (ainsi qu'à préserver des procédures correctes de supervision et de discipline), seront une priorité croissante à mesure du développement des technologies de surveillance et d'accélération des cadences.

viii) Réduction du temps de travail :

L'augmentation de la productivité devrait entraîner une réduction du temps de travail. Celle-ci, répartie de manière globale, pourrait compenser certains des effets de déplacement de main-d'œuvre induits par les nouvelles technologies, tout en améliorant la qualité de vie des travailleuses et travailleurs – et en préservant l'environnement au passage (puisque les loisirs sont susceptibles d'être un moyen moins polluant de profiter des avantages de l'augmentation de la productivité). La durée du travail tout au long de la vie peut être réduite par de nombreuses stratégies : des journées ou semaines de travail plus courtes, des congés annuels plus longs, l'accès à des congés pédagogiques, parentaux, familiaux ou pour convenances personnelles, et une retraite anticipée. Autant d'enjeux louables que peut défendre le mouvement syndical.

109. La technologie aura une influence grandissante sur le travail dans les années à venir. Pourtant, la technologie n'est pas une force incontrôlable, et son impact sur le travail n'est en aucun cas inéluctable. Les futures orientations technologiques refléteront les priorités et les intérêts de ceux qui financent et gèrent l'innovation. Les nouvelles technologies ne laissent jamais indifférent, et prêtent toujours à controverse. La manière dont elles sont mises en œuvre sur les lieux de travail fait l'objet d'âpres discussions, négociations et combats.

110. Nous rejetons l'idée véhiculée par les employeurs et les gouvernements selon laquelle

la technologie oblige d'une certaine manière à faire une croix sur certains acquis. Le problème, c'est l'inégalité de la répartition, pas de la production. La technologie devrait permettre de vivre mieux, avec une sécurité accrue, de meilleurs revenus et plus de temps pour les loisirs. Mais elle peut aussi être utilisée de façon préjudiciable à de nombreuses personnes (dont les travailleuses et travailleurs), et ceci n'est que le reflet de choix sociaux délibérés.

111. Il est impossible de prédire l'incidence de la technologie et de l'automatisation sur la demande de main-d'œuvre. Certains emplois disparaîtront, beaucoup évolueront, et d'autres seront créés. Il n'y a aucune raison de penser que ces tendances se neutraliseront, pas plus qu'il n'y en a d'espérer qu'un marché déréglementé et concurrentiel veillera à réaffecter les travailleuses et travailleurs déplacés à d'autres fonctions productives.

112. L'Histoire nous montre que ce n'est pas la technologie elle-même qui crée le chômage de masse, mais que celui-ci est la résultante directe de choix socio-politiques. Le contexte économique, politique et social dans lequel s'inscrivent les changements technologiques est dès lors déterminant : ceux-ci amélioreront-ils le quotidien des travailleuses et travailleurs, ou serviront-ils à le saper ? L'économie s'articule-t-elle autour de besoins sociaux, et du partage équitable des retombées du travail dans la société ? Les politiques visent-elles à réduire le chômage ? Les lois et réglementations du travail obligent-elles les employeurs à négocier le calendrier, les processus, les conséquences et les réponses aux changements technologiques avec les travailleuses et travailleurs ? La loi protège-t-elle les travailleuses et travailleurs contre les applications abusives de la technologie, notamment le contrôle et le suivi intrusifs, les autres formes d'intensification du travail injustifiées, et les pratiques dangereuses ?

113. Les travailleuses et travailleurs ont besoin de pouvoir – au travail, dans leur secteur

« LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE, POLITIQUE ET SOCIAL DANS LEQUEL S'INSCRIVENT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES EST DÈS LORS DÉTERMINANT : CEUX-CI AMÉLIORERONT-ILS LE QUOTIDIEN DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS, OU SERVIRONT-ILS À LE SAPER ? »

d'activité, et dans la société en général – pour influencer véritablement sur les débats et choix, afin que les changements technologiques leur soient bénéfiques et se fassent à moindre coût. Pour que les travailleuses et travailleurs aient le pouvoir, nous devons construire des syndicats plus forts, former des alliances avec des mouvements politiques sympathisants et insister sur les réformes qui rendent la démocratie plus participative et qui l'élargissent au lieu de travail. Nous devons nous battre pour des structures de propriété plus justes. Et nous devons faire barrage au populisme d'extrême droite.

114. Bon nombre des changements qui affectent l'emploi dans les transports aujourd'hui ne résultent pas uniquement des évolutions technologiques, mais plutôt des modifications dommageables apportées à l'organisation du travail et aux relations d'emploi. Cette situation vaut tout particulièrement pour les plateformes numériques et leur lien avec l'essor du travail précaire, du travail occasionnel, des « petits boulots », et d'autres formes d'instabilité. Le

contexte juridique et politique qui permet aux sociétés d'exploiter des plateformes en ligne pour saper la sécurité d'emploi, la stabilité et la rémunération, et reporter les risques et les coûts sur les travailleuses et travailleurs, n'est pas une conséquence de la « technologie ». Il est important que les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats apprennent à faire la différence entre technologie et organisation du travail, pour que nous puissions choisir les priorités de nos campagnes et de nos combats de façon plus stratégique et efficace.

115. Les nouvelles technologies constituent l'un des défis vitaux auxquels est confronté le mouvement syndical partout dans le monde aujourd'hui. Chacun de ces défis – les nouvelles technologies, les règles commerciales et la montée de l'extrême droite – peut être relevé, mais pour cela, nous devons changer. Les syndicats doivent apporter leur pierre à l'édifice d'une nouvelle vision économique et politique pour le monde. Ils doivent résister et surmonter l'héritage du néolibéralisme dans nos économies nationales et les accords commerciaux internationaux. Nous devons nous battre pour une démocratie plus participative, dans laquelle nous pouvons faire usage de nos droits. Et la technologie devrait nous y aider.

116. Nous pouvons mener des campagnes vigoureuses pour avoir notre mot à dire dans la structuration de l'économie, la gestion de la technologie, la protection des normes du travail face aux innovations technologiques et organisationnelles, la réduction du temps de travail au profit de l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs, et l'interdiction de l'utilisation des avancées technologiques à mauvais escient. Pour y parvenir, le mouvement syndical devra réussir dans les trois orientations stratégiques qui guident l'action de l'ITF : accroître et mobiliser les effectifs ; mener des campagnes innovantes ; et influencer les politiques mondiales et régionales.

NOTRE STRATÉGIE

Quatre ans après le Congrès de Sofia, l'ITF est maintenant prête à définir plus avant les stratégies qui lui permettront de relever ses grands défis.

PLAN STRATÉGIQUE GLOBAL DE L'ITF

VISION

Renforçons le pouvoir des travailleurs des transports

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Accroître et mobiliser les effectifs

Mener des campagnes innovantes

Influencer les politiques mondiales et régionales

DOMAINES D'ACTION

Affiliés existants et nouveaux
Projets de campagne
Croissance des transports
Secteur informel, femmes, jeunes

Créer des précédents
Leadership des affiliés
Évolutions technologiques
Outils numériques

Politique commerciale
Évolutions technologiques
Normes du travail

DOMAINES DE CROISSANCE CIBLÉS

Aviation

Campagne sur les pavillons de complaisance (FOC)

Employeurs technologiques

Asie-Pacifique

STRATÉGIES CLÉS - CAPITALISER LA STRATÉGIE DES 4 LEVIERS

Consolider les hubs et les corridors

Influencer les grands acteurs des différents secteurs

Suivre les évolutions géographiques

Façonner les évolutions technologiques

Cadre stratégique

117. Quatre ans après le Congrès de Sofia, l'ITF est maintenant prête à définir plus avant les stratégies qui lui permettront de relever ses grands défis. Le Congrès de Sofia a adopté les 4 leviers en tant que socle de l'action de l'ITF. Cette stratégie a vu la mise en œuvre fructueuse de campagnes et projets dans l'ensemble des Sections, Régions et Départements, et a engendré une croissance globale des effectifs déclarés à l'ITF. L'ITF a gagné en influence et, face aux défis qui se présentent à elle, doit capitaliser les résultats de Sofia.

118. Le Congrès de Singapour parachèvera le cadre stratégique qui nous servira à relever ces défis.

119. Il s'agit de notre cadre stratégique global pour la prochaine période inter-Congrès. Nos Sections, Régions et Départements s'appuieront également sur ce cadre pour façonner leur action, ce qui garantira un alignement de l'ensemble des structures de l'ITF.

But

120. Notre but est clair : Renforcer le pouvoir des travailleurs des transports. C'est notre ligne de conduite. C'est le but ultime vers lequel tendra notre action.

Nos orientations stratégiques

121. Pour atteindre ce but, nous devons axer nos ressources autour d'un nombre limité d'orientations stratégiques reflétant les meilleurs moyens de renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs des transports. Nous en avons développé trois, à la lumière de notre action depuis le Congrès de Sofia, de l'enquête menée récemment auprès des dirigeants de l'ITF et du ressenti des affiliés.

Accroître et mobiliser les effectifs

122. Nos affiliés cherchent à accroître leurs effectifs. L'ITF a la responsabilité de les aider dans cette tâche et, par là même, d'accroître ses propres effectifs. Nous voulons également aider les affiliés à mobiliser leurs effectifs pour qu'ils participent activement aux campagnes, aux actions de solidarité et à tous les aspects du syndicalisme.

Mener des campagnes innovantes

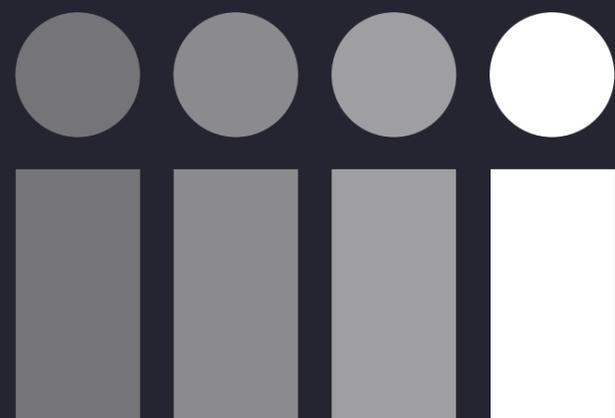
123. Depuis le Congrès de Sofia, nous avons consacré d'importantes ressources à la réussite de campagnes, tant à celles menées par l'ITF qu'à celles de nos affiliés. Nous essayons de nouvelles stratégies, techniques et ressources de campagne que nous pouvons partager avec nos affiliés.

Influencer les politiques mondiales et régionales

124. Les cadres réglementaires et politiques mondiaux et régionaux ont un impact direct et indirect sur les travailleuses et travailleurs des transports. Nos affiliés nous ont indiqué avoir besoin de soutien et d'aide au niveau mondial et régional pour relever ces défis réglementaires et politiques.



**« POUR ATTEINDRE
CE BUT, NOUS
DEVONS AXER
NOS RESSOURCES
AUTOUR D'UN
NOMBRE LIMITÉ
D'ORIENTATIONS
STRATÉGIQUES
REFLÉTANT LES
MEILLEURS MOYENS
DE RENFORCER
LE POUVOIR DES
TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS DES
TRANSPORTS. »**



ACCROÎTRE ET MOBILISER LES EFFECTIFS

Objectifs

125. D'ici au prochain Congrès, nous aurons :

- augmenté les effectifs déclarés de l'ITF de 10%- 5% proviendront d'une déclaration supplémentaire d'effectifs de la part de nos affiliés existants - 5% proviendront de nouveaux affiliés
- engagé activement les affiliés dans les campagnes et actions de solidarité de l'ITF
- développé un modèle d'organisation pour les travailleurs des plateformes, appliqué dans au moins 3 campagnes de syndicalisation
- renforcé la pérennité des syndicats – y compris au travers de fusions – dans les pays et/ou secteurs prioritaires
- veillé à ce que les syndicats de l'ITF soient bien renseignés sur les évolutions technologiques qui concernent leur secteur et informés de leur impact sur les travailleurs

Domaines d'action

126. Nous collaborerons avec les affiliés existants et les nouveaux pour les aider à se développer, en s'appuyant sur leurs campagnes et celles de l'ITF pour accroître les effectifs. Nous nous concentrerons sur les domaines de croissance du secteur des transports, en nous montrant plus actifs dans le secteur informel et auprès des femmes et des jeunes.

- syndicats présentant un fort potentiel de croissance parmi les jeunes et/ou les femmes
- syndicats présentant un potentiel dans les domaines de croissance ciblés (voir ci-dessous)
- syndicats proposant des modèles d'organisation innovants, par exemple pour les travailleurs informels, les employeurs technologiques

127. Pour accroître et mobiliser les effectifs, nous porterons une attention toute particulière aux :

- syndicats importants pour les campagnes prioritaires actuelles et futures
- pays présentant une forte croissance des transports/faible densité syndicale, les méga-économies de demain et les cités-États logistiques



MENER DES CAMPAGNES INNOVANTES

Objectifs

128. D'ici au prochain Congrès, nous aurons :

- décroché des victoires déterminantes pour au moins 3 campagnes prioritaires de l'ITF, dont au moins une auprès d'un grand employeur technologique et d'un géant de l'aviation
- renforcé les capacités de leadership de campagne d'affiliés régionaux clés
- développé, appuyé et promu des outils de campagne numériques
- établi l'ITF en tant que centre de campagnes innovantes

Domaines d'action

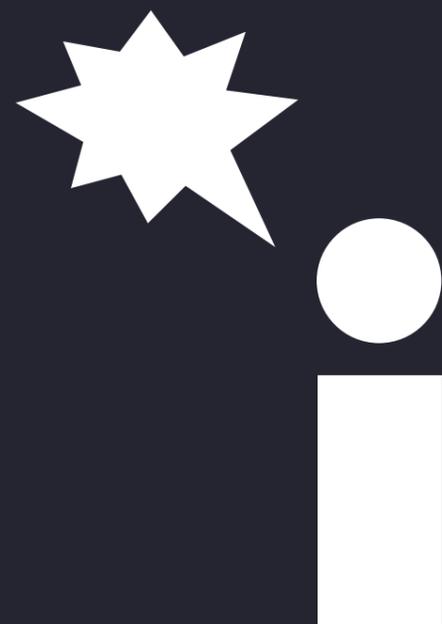
129. Nous mènerons des campagnes fructueuses créant des précédents pour les droits des travailleuses et travailleurs des transports au niveau mondial, régional et local. Nous soutiendrons les campagnes des affiliés en renforçant leurs capacités et leur leadership. Nous mènerons des campagnes fructueuses dans de nouveaux secteurs concernés par l'automatisation, par exemple auprès des travailleuses et travailleurs des plateformes, et nous développerons, utiliserons et partagerons de nouveaux outils de campagne numériques.

130. Pour nos campagnes innovantes, nous :

- adopterons des approches novatrices, pour les campagnes mondiales de l'ITF et/ou les campagnes des affiliés
- décrocherons des victoires pour les travailleurs en créant des précédents au niveau sectoriel (par exemple en

remettant en question des modèles d'entreprise)

- renforcerons les capacités de leadership de campagne et la participation parmi les affiliés.
- trouverons des réponses novatrices aux évolutions technologiques au niveau mondial, régional et national
 - pertes d'emploi résultant des technologies remplaçant la main-d'œuvre
 - principes fondamentaux sur la technologie au travail
- jouerons un rôle moteur au sein du mouvement syndical concernant les nouvelles technologies – en utilisant et développant des outils numériques pour des campagnes syndicales innovantes
- participerons à des actions conjointes des fédérations syndicales internationales (FSI) portant sur le travail et la technologie des plateformes



INFLUENCER LES POLITIQUES MONDIALES ET RÉGIONALES

Objectifs

131. D'ici au prochain Congrès, nous aurons :

- renforcé le statut de l'ITF en tant qu'interlocuteur crédible sur la scène mondiale
- consolidé notre réputation dans le secteur maritime pour renforcer notre influence dans d'autres pans de la chaîne d'approvisionnement
- mené campagne pour une norme internationale assurant aux travailleurs des chaînes d'approvisionnement l'accès aux droits du travail, et confiant aux employeurs économiques la responsabilité de garantir ces droits
- influencé les gouvernements nationaux par le biais de nos affiliés, concernant les enjeux qui affectent les travailleurs et les syndicats

Domaines d'action

132. Nous chercherons à promouvoir de meilleures normes pour les travailleurs dans les domaines suivants :

- Politiques commerciales et accords commerciaux (par exemple l'ACS/TiSA)
- Politiques et décisions d'investissement
- Évolutions technologiques (par exemple OIT, Forum économique mondial), dont des cadres de transition juste et des principes fondamentaux sur la technologie au travail
- Normes internationales du travail (par exemple OIT, Organisation maritime internationale (OMI), OCDE, Organisation de l'aviation civile internationale (OACI))

Domaines de croissance ciblés

133. Même si nos campagnes et aides à l'organisation des affiliés revêtiront une dimension mondiale, nous avons également défini des domaines de croissance spécifiques, ceux présentant le plus grand potentiel pour l'organisation et les campagnes des syndicats des transports.

134. Ces domaines sont les suivants :

Aviation

135. Nos enquêtes révèlent une croissance rapide du secteur de l'aviation – pas seulement aujourd'hui, mais aussi demain. Il s'agit d'un secteur très complexe dans lequel s'imbriquent de nombreux éléments – transporteurs à bas prix, aéroports, compagnies historiques, compagnies du Golfe, services aéroportuaires, fret, sous-traitance et travail intérimaire. L'emploi dans l'aviation et ses services connexes devrait progresser partout dans le monde. Bon nombre de ces sociétés n'ont pas de personnel syndiqué. Pour renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs des transports, nous devons organiser et syndiquer les personnels de l'aviation, et tirer parti de cette croissance.

Campagne sur les pavillons de complaisance (FOC)

136. Cette campagne dure maintenant depuis de nombreuses années. Il est essentiel de veiller à ce que le pouvoir des travailleurs du transport maritime s'exprime par une amélioration des conditions de rémunération, de sécurité et de travail négociées collectivement, au-dessus des normes minimales fixées par la Convention du travail maritime. Alors que l'automatisation bouleverse de nombreux aspects du travail maritime, cette campagne demeure une priorité absolue pour assurer notre croissance dans ce secteur.

Automatisation/Technologie

137. On constate une croissance rapide et continue des secteurs des transports directement affectés ou perturbés par les nouvelles technologies et l'automatisation. Les travailleuses et travailleurs de ces secteurs doivent être organisés quelle que soit leur relation d'emploi. Ceci appelle de nouvelles réflexions sur l'organisation et les campagnes syndicales. Nous devons peut-être envisager de nouveaux modèles de syndicalisation.

Asie-Pacifique

138. Comme il l'a été indiqué lors de notre Congrès de Sofia, la région Asie-Pacifique présente à la fois d'énormes défis pour les syndicats des transports mais également de formidables perspectives de croissance. Nous devons continuer de chercher à nous développer dans cette région au cours des prochaines années.

Stratégies clés

139. Lors du Congrès de Sofia, nous avons décidé de nous concentrer sur 4 stratégies essentielles (les 4 leviers).

140. Celles-ci ont maintenant été modifiées à la lumière de notre vécu collectif depuis ce Congrès. Nous en avons gardé trois et remplacé l'une d'elles (« Mobiliser des affiliations massives ») par une nouvelle stratégie, « Façonner les évolutions technologiques ».

141. Cette nouvelle stratégie reflète le besoin de façonner l'automatisation/la technologie dans l'intérêt des travailleurs et non uniquement dans celui des employeurs comme c'est le cas actuellement. L'ITF doit mettre à profit cette stratégie pour que ses affiliés et leurs membres profitent eux aussi des retombées de l'automatisation.

142. Nos quatre stratégies clés sont les suivantes :

- **CONSOLIDER LE POUVOIR SYNDICAL DANS LES HUBS ET LES CORRIDORS**
- **INFLUENCER LES GRANDS ACTEURS DES DIFFÉRENTS SECTEURS**
- **SUIVRE LES ÉVOLUTIONS GÉOGRAPHIQUES**
- **FAÇONNER LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES**

143. Pour soutenir la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie, les priorités SRD suivantes relatives à la prochaine période inter-Congrès seront proposées à chacune de leurs conférences respectives au Congrès de Singapour :

Section / Région / Département	Accroître et mobiliser les effectifs	Mener des campagnes innovantes	Politiques mondiales et régionales
Dockers	<ul style="list-style-type: none"> Achever les campagnes d'organisation en Pologne Décrocher des conventions collectives dans de grands terminaux en Turquie Mettre au point et mener des campagnes d'organisation dans d'autres hubs clés 	<ul style="list-style-type: none"> Garantir des normes minimales mondiales chez DP World Obtenir un accord-cadre régional APMT sur les normes minimales dans le Monde arabe et en Amérique latine Améliorer les normes sectorielles 	<ul style="list-style-type: none"> Aider les affiliés à décrocher des accords syndicaux sur l'automatisation Faire appliquer de meilleures normes de santé et de sécurité grâce à des campagnes de pression Mise en œuvre et application de la « clause des dockers » de l'ITF
Gens de mer	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir et retenir les femmes et les jeunes Investir dans les compétences maritimes et la carrière en mer 	<ul style="list-style-type: none"> Santé mentale des gens de mer Mise en œuvre concrète de comités de sécurité des gens de mer à bord 	<ul style="list-style-type: none"> Influencer l'impact des changements technologiques par le biais de lignes directrices vigoureuses Promouvoir les normes de travail et de sécurité à l'OIT et à l'OMI
Département spécial des gens de mer	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre complète de la politique de Mexico et renforcement du militantisme sur les navires de croisière et dans les terminaux pétroliers et gaziers 	<ul style="list-style-type: none"> Accroître le nombre de navires couverts par des accords de l'ITF et améliorer les normes pour les gens de mer au travers des négociations IBF, par le biais d'une influence sur la chaîne d'approvisionnement maritime et des activités de l'ensemble du Corps d'inspecteurs de l'ITF ciblant des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir et faire appliquer les réglementations sur le cabotage Dialogue social avec les conglomérats maritimes multinationaux Améliorer la santé et le bien-être des gens de mer en garantissant l'inclusion de ces thématiques dans les programmes des centres de formation maritime et les négociations avec les employeurs
Pêche	<ul style="list-style-type: none"> Établir et obtenir la reconnaissance d'un syndicat organisant/ représentant les pêcheurs nationaux et migrants en Thaïlande Organiser 35% des travailleurs migrants réguliers du secteur de la pêche en Irlande 	<ul style="list-style-type: none"> Établir des protections pour la pêche dans les zones économiques exclusives (ZEE) et les pêcheurs migrants au travers de projets nationaux Établir l'ITF en tant qu'organisation représentant les pêcheurs auprès des fournisseurs mondiaux de poisson 	<ul style="list-style-type: none"> Accroître la ratification de la Convention 188 de l'OIT

NOS PRIORITÉS

Priorités pour les sections, les travailleuses, les jeunes et les régions

Section / Région / Département	Accroître et mobiliser les effectifs	Mener des campagnes innovantes	Politiques mondiales et régionales
Navigation intérieure	<ul style="list-style-type: none"> Établir un réseau remorqueurs mené par les affiliés pour recenser, organiser et promouvoir les meilleures pratiques de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Mener campagne en faveur d'un accord-cadre avec les opérateurs de croisières fluviales 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de réglementations de santé et de sécurité dans les pays sans modèle existant
Aviation civile	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des hubs aéroportuaires clés et partager les bonnes méthodes d'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> Combattre la concurrence déloyale des compagnies non syndiquées via des initiatives d'organisation syndicale et des campagnes dénonçant les subventions déloyales 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir une bonne régulation de l'aviation mondiale grâce à une voix plus forte à l'OACI pour protéger les réglementations nationales, résister au dumping social et aux pavillons de complaisance, et promouvoir la formation des jeunes travailleuses et travailleurs de l'aviation
Cheminots	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les syndicats et organiser dans les chemins de fer restructurés et privatisés Renforcer les syndicats dans la région CEI 	<ul style="list-style-type: none"> S'atteler à la privatisation au travers de diverses stratégies de campagne, dont des réponses de solidarité rapides 	<ul style="list-style-type: none"> Influencer l'impact des changements technologiques par le biais de lignes directrices vigoureuses Protéger la propriété publique des chemins de fer
Transports routiers	<ul style="list-style-type: none"> Organiser le long des corridors stratégiques et organiser les jeunes, pour ces derniers en se concentrant sur les plateformes et les travailleurs précaires Coordonner les activités sur les multinationales et les enseignes de distribution 	<ul style="list-style-type: none"> Établir une responsabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement et des « taux de rémunération garants de la sécurité » pour obtenir des « conditions locales pour un travail local », une neutralité des employeurs et des droits d'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir des conventions collectives transnationales pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement
Services touristiques	<ul style="list-style-type: none"> Engager les syndicats du tourisme dans les projets d'organisation aéroportuaire 	<ul style="list-style-type: none"> Développer la coopération au niveau mondial, y compris avec le Comité de liaison syndical européen sur le tourisme et d'autres FSI 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'utilisation des lignes directrices de l'OACI sur la formation pour prévenir la traite des êtres humains
Nos transports publics (OPT)	<ul style="list-style-type: none"> Organiser les personnels des transports urbains et faire pression sur les employeurs du métro, des bus à haut niveau de service (BRT) et des transports publics intégrés 	<ul style="list-style-type: none"> Décrocher des droits d'emploi et d'organisation pour les travailleurs des transports urbains publics et privés et nouer des liens avec des associations d'usagers et des alliances communautaires 	<ul style="list-style-type: none"> Faire pression sur les décideurs mondiaux et locaux clés pour les questions sociales et syndicales au travers d'accords nouveaux ou existants, et promouvoir un transfert modal vers les transports publics et les emplois décents

Section / Région / Département	Accroître et mobiliser les effectifs	Mener des campagnes innovantes	Politiques mondiales et régionales
Renforcement syndical	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les capacités des syndicats en consolidant les structures démocratiques, en organisant les femmes et les jeunes, en négociant et en formant aux campagnes Donner la priorité aux syndicats des méga-économies d'Afrique et d'Asie-Pacifique, de l'aviation civile ainsi que des grands employeurs et des corridors de transport Aider les Sections, Régions et Départements (SRD) à atteindre leurs priorités grâce au renforcement syndical 	<ul style="list-style-type: none"> Développer les compétences de campagne locales, régionales et mondiales, en particulier les outils numériques pour le renforcement syndical et les campagnes Développer les compétences de leadership locales, régionales et mondiales 	<ul style="list-style-type: none"> Aider les SRD qui cherchent à influencer les décideurs politiques, par exemple (mais pas uniquement) les instances sous-régionales de réglementation et de décision le long des corridors
Travailleuses des transports	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les programmes Nos transports publics, Entrepôts, Hubs et Travailleurs informels en promouvant des politiques sur l'égalité hommes-femmes, en soutenant le leadership des femmes et l'organisation des travailleuses 	<ul style="list-style-type: none"> Développer la campagne de lutte contre la violence à l'égard des femmes pour inclure d'autres régions et employeurs cibles 	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir une convention de l'OIT sur la violence au travail Cibler des employeurs (en particulier des transports urbains et du transport maritime) et des organes gouvernementaux (dont des institutions financières internationales) pour réduire la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes
Jeunes travailleuses et travailleurs des transports	<ul style="list-style-type: none"> Accroître les effectifs et renforcer les structures de jeunes dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement et les secteurs informels conformément aux priorités des sections concernées; renforcer le développement du leadership 	<ul style="list-style-type: none"> Protéger et autonomiser les jeunes travailleuses et travailleurs des transports concernés par les évolutions technologiques en s'appropriant les nouvelles technologies et en préparant des réponses innovantes 	<ul style="list-style-type: none"> Travailler en coordination avec la CSI et d'autres FSI pour mettre au point une stratégie d'organisation concertée et une plateforme de campagne afin de relever les défis des évolutions technologiques et du chômage

Section / Région / Département	Accroître et mobiliser les effectifs	Mener des campagnes innovantes	Politiques mondiales et régionales
Afrique	<ul style="list-style-type: none"> Accroître les effectifs dans les transports urbains, y compris parmi les travailleurs des bus à haut niveau de service et les travailleurs informels Développer de nouvelles technologies pour le renforcement syndical, comme les applications mobiles pour percevoir les cotisations syndicales 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer le potentiel d'organisation syndicale dans les corridors qui relient les travailleurs des transports routiers, du rail et des ports, comme ceux d'Afrique australe et centrale 	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que la politique de la Banque mondiale sur les bus à haut niveau de service promeuve le travail décent et les normes fondamentales de l'OIT
Monde arabe	<ul style="list-style-type: none"> Organisation ciblée au sein des secteurs des transports routiers et de l'aviation civile Organiser les hubs, en assurant notamment un leadership actif des femmes et des jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la représentation des travailleurs dans les compagnies aériennes du Golfe Utiliser une enquête sur les violations pour mener campagne en faveur des droits syndicaux, en particulier dans les contextes de la violence à l'égard des femmes et des zones de guerre et de conflit 	<ul style="list-style-type: none"> Influencer l'impact des changements technologiques au niveau national, régional et mondial Obtenir des normes régionales ciblant les multinationales du transport de passagers et le transport maritime Promouvoir les droits des travailleurs auprès des associations régionales d'employeurs et instances régionales de réglementation
Asie-Pacifique	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre les objectifs de croissance des effectifs pour chaque pays, en accordant la priorité aux femmes et aux jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> Campagnes dans le secteur de l'aviation et dans les aéroports pour obtenir des droits syndicaux, combattre l'hostilité envers les syndicats et organiser des aéroports cibles spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> Dialoguer avec le gouvernement de Singapour et le Forum économique mondial Asie pour promouvoir les compétences futures et le développement de politiques
Amérique latine et Caraïbes	<ul style="list-style-type: none"> Organiser les jeunes, les femmes et d'autres travailleurs dans les secteurs à forte croissance et faibles adhésions comme l'aviation, les plateformes, l'e-commerce et la logistique. 	<ul style="list-style-type: none"> Campagnes pour créer des précédents sectoriels pour les syndicats démocratiques, des conventions collectives, des avantages sociaux et syndicaux et sur l'automatisation Accroître la participation et promouvoir le leadership syndical 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer les normes législatives et s'opposer aux accords de libre-échange pour empêcher le dumping social et renforcer la liberté syndicale

Références

Autor, David, Frank Levy, and Richard Murnane (2003). "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," *Quarterly Journal of Economics* 118(4), pp. 1279-1333.

Frey, Carl Benedikt, and Michael A. Osborne (2013). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* (Oxford: Oxford Martin School).

Union internationale des transports publics (2016). *Statistics Brief: World Report on Metro Automation* (Belgique: UITP).

Lambert, Rob, and Andrew Herod, eds. (2016). *Neoliberal Capitalism and Precarious Work Ethnographies of Accommodation and Resistance* (Cheltenham, Edward Elgar).

Levinson, Mark (2008). *The Box: How the Shipping Container Made the World Smaller and the World Economy Bigger* (Princeton: Princeton University Press).

Lewchuk, Wayne et al. 2015. *The Precarity Penalty: The Impact of Employment Precarity on Individuals, Households and Communities* (Toronto: United Way of Greater Toronto).

Rifkin, Jeremy (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era* (New York: Putnam & Sons).

Standing, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class* (Londres: Bloomsbury).

Stanford, Jim (2017). 'The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives'. *The Economic and Labour Relations Review* 28(3), pp. 382-401.

SINGAPOUR

14.10.2018



CONGRESS 2018
14-20 OCT SINGAPORE