

SDR Amazon

Une brèche dans le colosse



IZAN TA ESAN

014 | Novembre 2024

**MANU
ROBLES
ARANGIZ
FUNDAZIOA**

SDR Amazon

Une brèche dans le colosse

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
2. LE SECRET D'AMAZON	4
3. QUAND LA SITUATION DEVIENT INSOUTENABLE	7
4. BESOIN D'AIDE ET D'ORGANISATION	9
Importance de la syndicalisation pour la construction du collectif	10
Obtenir une représentation, renforcer l'organisation et obtenir du pouvoir pour négocier	11
5. POUR LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE GIPUZKOA	14
6. UN ACCORD UN PEU TROP FACILE	16
Quand la confiance et le travail d'organisation défient le " modèle Amazon "	20
7. AMAZON RÉPOND : FERMETURE ET LICENCIEMENTS	21
8. GRÈVE ILLIMITÉE, PROCÈS ET VICTOIRE SANS PRÉCÉDENT	23
Un jugement pionnier dans la lutte contre les nouvelles méthodes d'exploitation	24
Dernière minute ! ELA gagne un accord dans les entreprises sous-traitantes de livraison Besaide Logistics et Sonic Delivery	29

Brochure disponible sur le blog *Syndicalistes !*

Izan ta Esan 14
Novembre 2024

fundazioa@ela.eus
[@mrafundazioa](https://www.mrafundazioa.eus)
www.mrafundazioa.eus



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Photocomposition: Edorta
Impression: Bilbograf

1 Introduction

Amazon a vu le jour il y a 20 ans. La plateforme de vente de livres en ligne des débuts est devenue une multinationale géante qui stocke, analyse et gère nos données personnelles. Implantée dans plus de 100 pays, l'entreprise ne se contente plus du commerce en ligne et de la logistique : elle est un leader dans la création et le développement de contenus numériques, d'intelligence artificielle, elle possède la majorité des serveurs Internet et réalise de gros investissements dans les technologies spatiales. En 2023, son chiffre d'affaires atteint 575 milliards de dollars, pour un bénéfice net de 30 milliards de dollars.

Grâce à sa structure logistique de commerce en ligne et de distribution, Amazon collecte, conserve et gère les données de millions de personnes (recherches effectuées par les utilisateurs, achats, avis et habitudes). Pour la collecte des données, elle s'appuie aussi sur les serveurs web et les services de cloud qu'elle propose aux particuliers, aux entreprises et aux gouvernements pour héberger et analyser des bases de données géantes.



13

Mercados territoriales

120+

Centros de
distribución

180+

Distribuidores principales
socios de Amazon

30+

Categorías de
productos

En analysant ces données massives et en utilisant des algorithmes personnalisés, la multinationale est en mesure d'influencer les habitudes des citoyen.nes, de prédire les tendances et de guider les comportements. Grâce à la publicité et aux recommandations personnalisées, elle cherche à alimenter un cycle de consommation sans fin.

Même si Amazon a principalement développé son réseau commercial et logistique aux États-Unis, elle a étendu son modèle au monde entier. Elle a construit un grand nombre d'infrastructures logistiques en Europe, en Asie et en Amérique latine.

En septembre 2018, Amazon a ouvert son premier centre de distribution provisoire en Euskal Herria [*Pays Basque sud, situé sur territoire de l'État espagnol*], plus précisément à Lezama. Dix mois plus tard, elle mettait en fonctionnement l'entrepôt de Trapagarán, d'une superficie de 8000 mètres carrés. En novembre 2020, elle a ouvert un autre centre logistique de 22 000 mètres carrés à Oiartzun. Elle dispose également d'un centre de 5000 mètres carrés dans la zone industrielle de Júndiz à Vitoria. Plusieurs médias ont récemment révélé qu'Amazon, poursuivant sa stratégie d'expansion, venait d'acquérir un terrain de 200 000 mètres carrés dans la province de Araba, mais les détails du projet restent secrets.

2 Le secret d'Amazon

Comme l'écrit Josefina L. Martínez dans son livre *Amazon de l'intérieur : le secret, c'est l'exploitation*⁽¹⁾, le secret d'Amazon réside dans la division du travail et des travailleurs et travailleuses, l'exploitation et le contrôle absolu des indépendants [*autónomos*] et des sous-traitants. Amazon, c'est la version moderne de l'exploitation "à vie". Pour maximiser la productivité et minimiser les coûts, elle utilise à l'extrême de la technologie, fragmente entièrement les tâches et a développé un vaste réseau de travailleurs et travailleuses indépendant.es sous-traité.es qu'elle contrôle totalement, au détriment de leurs conditions de travail et de vie.

¹ Josefina L. Martínez, *Amazon desde dentro: el secreto está en la explotación*, Revista Contexto SI, 2024.



Josefina L. Martínez détaille bien les caractéristiques de ce modèle d'exploitation :

- **Rythme, pression, charge de travail et productivité** : le rythme de travail constamment élevé est l'une des principales caractéristiques du travail chez Amazon, qui épuise physiquement et mentalement les travailleurs et travailleuses. Les journées sont longues, et les tâches demandent un effort physique important. Les charges de travail, d'emblée très élevées, continuent d'augmenter constamment – mais pas les salaires. Dans la plupart des cas, les objectifs fixés sont inatteignables, les horaires sont très contraints et les repos sont rares.
- **Utilisation intensive des technologies de surveillance et de contrôle** : Amazon contrôle complètement les mouvements dans ses entrepôts et l'activité du personnel grâce à des dispositifs technologiques : des caméras, scanners portables, logiciels d'intelligence artificielle et dispositifs de suivi. Les algorithmes contrôlés par l'entreprise calculent et enregistrent les activités et le temps que chaque travailleur ou travailleuse prend pour accomplir chaque tâche. En cas de non-respect des normes fixées, Amazon sanctionne,

suspend le ou la travailleur.e, réduit ou met fin aux contrats de ses salarié.es et des indépendant.es et des sous-traitants.

- **Instabilité, division des travailleurs, différenciation des conditions de travail et précarité** : Amazon recourt à un grand nombre d'entreprises sous-traitantes et de travailleurs et travailleuses en contrat temporaire, qu'elle remplace régulièrement par d'autres entreprises et d'autres personnes. Ce fonctionnement divise les travailleurs et travailleuses permanent.es et temporaires, augmente les différences dans les conditions de travail, accroît la concurrence et la tension entre les travailleurs et travailleuses, entrave la stabilité et la syndicalisation de la main-d'œuvre, et renforce la précarité des conditions travail. Pour une même activité, les conditions de travail et les salaires diffèrent. L'entreprise utilise des systèmes de primes et de sanctions pour maintenir ses employé.es sous pression permanente, en réduisant le nombre de trajets et le nombre de colis, ou en réduisant le salaire au nom d'erreurs commises ou de tout autre prétexte futile.
- **Fausse indépendance** : les entreprises en sous-traitance qui travaillent pour Amazon et les travailleurs et travailleuses indépendant.es [*autónomos*] embauché.es grâce à des programmes comme " Amazon Flex " sont entièrement sous son emprise. C'est elle qui détermine les conditions et rythmes de travail, les salaires, les primes et les sanctions. Les infrastructures, les programmes et les outils de travail sont fournis d'Amazon qui, grâce à ses algorithmes et sa technologie, surveille et gère les trajets, les livraisons et les horaires de travail. Ces entreprises et ces travailleurs et travailleuses autonomes ne sont pas libres de fixer leurs tarifs, ni de négocier les prix. Par ailleurs, beaucoup de ces entreprises et la majorité du personnel " autonome " ne contractent qu'avec Amazon, ils entretiennent une relation de travail continue et permanente avec Amazon, et la majorité – sinon la totalité – de leur revenu vient d'Amazon.
- **Politiques antisyndicales** : Amazon fait tout pour éviter que les travailleurs et travailleuses s'organisent. Au sein de la société mère ou chez les sous-traitants, elle s'efforce d'empêcher l'implantation de syndicats. S'ils y arrivent tout de même, l'entreprise sort les grands moyens et prend toutes les mesures à sa disposition pour les affaiblir, en discréditant leurs représentant.es et leurs militant.es, en les harcelant, voire, comme c'est le cas dans plusieurs pays, en licenciant tous ceux qu'elle soupçonne d'être des syndicalistes. Aux États-Unis on appelle *Union Buster* ou " briseurs de syndicats " les professionnels embauchés à prix fort par les grandes entreprises, et dont l'objectif est d'empêcher la création de syndicats ou de les détruire.

3 Quand la situation devient insoutenable...

“ On n'en pouvait plus. On avait toujours plus de pression, plus de sanctions, moins de salaire... Une part importante des revenus était sous forme de primes et quand ça les arrangeait, ils nous sanctionnaient pour un oui ou pour un non et nous supprimaient les primes “.

Nerea

“ Moi j'ai eu de bons rapports avec la responsable. Pendant un temps, je me sentais bien, et reconnu dans mon travail. Mais au fil du temps, je me suis senti manipulé. La charge de travail était toujours plus importante, mais le salaire toujours plus faible. De fait, avec le système de bonus, ils t'enlevaient 100, 150 ou 200 euros sur le salaire pour un petit accroc sur la camionnette, pour ne pas avoir atteint les objectifs ou n'importe quoi d'autre, que ce soit vrai ou non “.

Efraín

“ La charge de travail ne cesse d'augmenter, elle ne baisse jamais, mais les salaires restent les mêmes. On finit par être exploités “.

José Antonio



C'est ainsi que les représentants de SDR (Smart Delivery Routes), entreprise sous-traitante d'Amazon dans le centre de distribution d'Oiartzun, racontent ce qui a mis le feu aux poudres.

Ils sont arrivés chez SDR par des chemins différents. Certaines personnes ont commencé dans l'entreprise NR Courrier, un sous-traitant antérieur d'Amazon, et sont passées chez SDR quand la multinationale a résilié le contrat. Et il y a ceux qui sont entrés directement chez SDR.

Bien que faisant le même travail, et accomplissant les mêmes tâches, beaucoup avaient des charges de travail et des salaires différents. Selon un.e salarié.e qui a été chargé.e de l'organisation des trajets de livraisons et a eu un rôle de coordination, " il y avait ceux qui partaient avec 200 colis et ceux qui partaient avec 120 ". Si l'on y ajoute les sanctions infligées sous n'importe quel prétexte, la réduction des salaires, l'attribution des pires itinéraires ou la réduction de l'amplitude horaire, et proportionnellement des salaires, les discriminations étaient flagrantes.

Dans un même centre de distribution, il est courant qu'il y ait 2, 3 ou 4 entreprises en sous-traitance, liées par des contrats différents avec Amazon et différents niveaux de dépendance, ainsi que des conditions de travail variées. Ce sont des sociétés avec contrat DSP (Delivery Service Partner) 2.0 ou DSP 1.0, qui utilisent des camionnettes aux couleurs d'Amazon, et celles qui utilisent des camionnettes blanches sans caractère distinctif.

Mikel, qui a occupé pendant plusieurs années des postes à responsabilité chez différents sous-traitants d'Amazon, raconte que, à chaque fois qu'un contrat avec une entreprise sous-traitante arrive à expiration et qu'une nouvelle prend la suite, Amazon change les rythmes et les conditions de travail :

" Lorsqu'une nouvelle entreprise arrive, elle reçoit moins et se voit attribuer des volumes plus faibles. Au bout d'un moment, la charge de travail augmente, mais ils essaient de maintenir les salaires au plus bas ".

Une situation similaire se produit en période d'achats importants :

" Durant les grandes périodes de ventes, à Noël ou lors des fêtes, les charges de travail augmentent beaucoup, mais pas les salaires ".

Nerea

La situation empirait et l'entreprise en était consciente. Quelqu'un qui a travaillé à un poste de coordination résume ainsi la situation :

“ J'ai vu ces pauvres gens arriver chaque jour plus angoissés, épuisés, vidés, cramés. L'entreprise comprenait ce qui se passait et voyait que les gens étaient à bout, mais au lieu de réagir, ils se sont mis à les supplier : “ Viens demain, s'il te plaît, j'ai besoin de toi... ” Ça peut s'entendre ponctuellement, ou dans un cas précis, mais dans une telle situation, au final... Nous avons de bons rapports personnels, nous avons fait beaucoup de sacrifices, mais quand ça devient quotidien, tu te crames et tu dis : « Assez ! » ”.



4 Besoin d'aide et d'organisation

“ La situation était très mauvaise et j'ai décidé de m'adresser au syndicat pour aborder plusieurs problèmes. Au début, j'avais peur des syndicats. Je viens du Salvador, où le syndicat est lié à la guérilla. Je n'avais eu aucun contact avec les syndicats, ils me faisaient même un peu peur. J'ai dû choisir à quel syndi-

cat m'adresser : mais neuf personnes sur dix à qui j'ai posé la question m'ont répondu sans hésiter d'aller voir ELA. J'ai donc pris rendez-vous et je suis arrivé là-bas avec une douzaine de questions. Je n'avais pas l'intention d'organiser des élections ou de créer une section syndicale. Quand je parlais à José Vidal, j'ai réalisé que la situation était pire que ce que je pensais, qu'ils se moquaient de nous. José m'a ouvert les yeux, et m'a fait comprendre que l'entreprise nous exploitait, nous trompait, ne respectait pas nos droits. J'ai quitté le local d'ELA bien plus en colère que je n'y étais entré. Ce rendez-vous m'a fait voir différemment ce qui se passait, que la situation pouvait changer, qu'il nous fallait des outils... J'en suis reparti avec la conviction qu'il fallait faire quelque chose. Je ne savais pas si cela changerait quelque chose, mais je devais essayer”.

Efraín

Efraín a d'abord parlé avec les personnes dont il se sentait le plus proche, en qui il avait le plus confiance, pour leur raconter ce que José lui avait dit. Il a également expliqué la situation à la coordinatrice de la délégation de Gipuzkoa de SDR, et de la nécessité d'agir : il avait confiance en elle. Sur le fond, elle était d'accord avec ce qu'Efraín lui avait dit, elle s'est même syndiquée, mais comme elle était contrôlée et sous la pression de ses supérieurs, a elle essayé de le dissuader, de repousser les décisions. Elle a également essayé de le convaincre de contacter d'autres syndicats, mais la réponse d'Efraín a été sans appel : “ Nous avons attendu trop longtemps, c'est le moment de faire quelque chose ! ”.

Avant Efraín, d'autres collègues s'étaient déjà rendus, seuls, au syndicat pour divers problèmes. Étant chez le précédent sous-traitant, Nerea avait également tenté à plusieurs reprises d'organiser ses collègues et de changer la situation, mais sans succès. Alors quand Efraín l'a contactée, elle n'a pas hésité : “ Moi aussi. Je suis avec toi ! ”.

Importance de la syndicalisation pour la construction du collectif

Lorsqu'Efraín s'est rendu pour la première fois au local d'ELA, aucun.e des 60 salarié.es de l'entreprise n'était syndiqué.e.

“ Jose m'a fait comprendre l'importance de faire partie d'un collectif, de le construire, d'expliquer la situation aux collègues, de leur faire voir qu'elle pouvait changer et de s'organiser pour agir. Il m'a fait comprendre que se syndiquer nous aiderait à parcourir ce chemin. Il m'a donné les bulletins d'adhésion et j'ai en parlé à chaque collègue, un par un”.

Efraín

“ Beaucoup de personnes ont adhéré. Efraín a ouvert les yeux à beaucoup de gens, il nous a convaincus de l'importance de la syndicalisation et de nous organiser collectivement, que c'était la seule façon de changer la situation, de défendre nos droits et d'améliorer les conditions de travail, que le syndicat était l'outil nécessaire pour obtenir ce que nous voulions ”.

“ Je n'aurais jamais pensé que nous en arriverions à ce point. Maintenant, quand je vois les nouvelles conditions de travail, l'accord applicable et que je compare avec ce que nous avions avant, je réalise ce que nous avons fait ”.

Sergio

“ Tout le monde en avait marre de cette situation. Nous avions besoin de quelqu'un pour allumer la mèche. Et quand Efraín est arrivé, beaucoup d'entre nous ont rejoint la lutte ”.

José Antonio



Obtenir des représentant.es, renforcer l'organisation et gagner un pouvoir pour négocier

Avant qu'Efraín ne parle pour la première fois avec José Luis Vidal, il n'avait jamais pensé organiser des élections syndicales, ni même créer une section syndicale.

“ Jose m'a expliqué l'importance d'organiser des élections syndicales et d'avoir une représentation pour aborder nos problèmes, y compris pouvoir négocier quoi que ce soit avec l'entreprise. Je ne savais pas ce que cela signifiait,

mais tout ce que José m'a dit et la manière de me le dire m'ont donné tellement confiance, que j'ai suivi ses conseils à la lettre “.

“ Quand nous avons commencé à parler de la constitution de la liste des candidatures, je suis allé chercher Nerea. Je n'étais pas entièrement sûr d'elle, parce qu'elle avait pas mal de responsabilités, mais je connaissais sa manière de penser, et qu'elle voulait aller de l'avant “.

“ Et puis elle avait des contacts avec beaucoup de monde. Elle et moi nous nous sommes réunis avec plusieurs personnes de confiance, et nous avons monté la première liste “.

Efraín

Lorsque nous sommes entré.es en action, l'entreprise a réagi à son tour. Elle a d'abord essayé de bloquer le processus, puis de le reporter et, enfin de promouvoir une candidature USO [*Union Syndicale Ouvrière*] aux élections.

“ Efraín, l'entreprise te demande d'attendre parce que, entre autres, Iñigo voulait se présenter pour USO. En fait, la première fois que j'ai été informé de l'organisation d'élections, je l'ai su par Iñigo, quand il m'a demandé de figurer avec lui sur la liste USO “.

José Antonio

À peine six mois après la première visite d'Efraín au local d'ELA, avec les vacances d'été entre les deux, les élections avaient déjà été organisées et ELA avait obtenu les cinq sièges en jeu.

Le comité d'entreprise a été constitué et la section syndicale créée, avec les différentes responsabilités réparties en fonction des capacités de chacun e des membres.

Même si les premiers pas ont été fait par Efraín, qui a su surmonter ses doutes initiaux, il a vite pris conscience des capacités d'entraînement [*liderazgo*] de Nerea.

“ Au début, après avoir échangé avec José, j'ai commencé à parler à toutes les personnes que je rencontrais, à leur proposer d'adhérer, sans faire de tri. Mais pour faire élections et commencer à créer une équipe de travail, je me suis tourné vers Nerea “.

“ Nerea est devenue mon principal point d'appui pour organiser le syndicat. Avant, on se parlait à peine, on se saluait et c'est tout “.

Efraín

“ Au début, il y avait beaucoup de distance et de méfiance entre les gens qui venaient de NR Courier, ceux qui étaient chez SDR et ceux qui venaient d’y entrer. Ces personnes viennent de différentes entreprises, avec un travail très solitaire, où vous avez à peine le temps d’être avec le reste de vos collègues. Par ailleurs, Nerea occupait un poste à responsabilité chez SDR. Naturellement, au début, il y avait de la méfiance à son égard. Le conflit nous a aidés à mieux nous connaître et à nous unir “.

Mikel

“ Pour constituer la liste des candidatures et l’équipe de travail, nous avons beaucoup discuté entre Efraín et moi. Au début, nous avions des doutes sur Nerea. Elle occupait un poste important, et même si elle nous soutenait, nous ne savions pas comment elle allait réagir. Pour Efraín les choses étaient plus claires, nous lui avons fait confiance et elle a immédiatement montré qu’elle est une personne loyale avec des principes. Elle entretenait de bonnes relations avec toute l’équipe et cela nous a beaucoup aidés “.

Sergio

“ Nerea a été la clé. En raison de ses responsabilités, elle avait des contacts avec toutes les livreuses et tous les livreurs, et ça a été très important pour toucher et organiser tout le monde, pour créer de la confiance et structurer le groupe, dans un travail où l’on se voit à peine. Cette tâche a principalement été réalisée par elle. Je n’avais pas autant de contacts qu’elle avec le reste du personnel. Pour moi, elle a été le principal point d’appui. Au début, je ne la connaissais pas bien et j’avais une petite pointe de méfiance envers elle, mais aujourd’hui je peux dire qu’elle est mon amie. Nerea a assumé le rôle de leader et elle a toujours été là, dans les bons comme dans les mauvais moments “.

Efraín

“ J’ai aussi été chauffeur-livreuse et je savais ce qu’ils enduraient. Il était clair qu’il fallait s’organiser et faire quelque chose. De par mes responsabilités et, peut-être, aussi de par mon tempérament, j’interagis avec tout le monde et assez souvent, j’ai de bonnes relations et des contacts étroits avec la plupart d’entre eux. Pour moi, c’était facile de discuter des problèmes avec tout le monde et de voir avec les gens ce que nous pourrions faire. Efraín et les autres ne pouvaient pas être avec tout le monde, à cause de leurs horaires et de leur de travail, moi oui “.

Nerea

Une fois la section syndicale constituée, ils ont systématisé les rencontres avec José Luis Vidal, responsable de structure d’ELA [représentant la Fédération

au sein de l'Union interpro territoriale. Dans le syndicalisme ELA, il y a une forte imbrication entre les champs professionnels et interprofessionnels, les trois fédérations sont toutes représentées au niveau local pour accueillir et représenter les salarié.es de leur périmètre] et ont commencé à planifier les démarches à entreprendre.

Ils disposaient déjà d'un nombre significatif d'adhérent.es et de la représentation nécessaire pour commencer à négocier avec la direction de l'entreprise, ainsi qu'un minimum d'organisation, et le leadership. Mais que négocier ? Quelles devaient être les principales revendications ? Quels étaient leurs objectifs ? Et quelles actions devaient-ils engager pour les atteindre ?



5 Pour la convention collective territoriale de Gipuzkoa

“ La première fois que j’ai rencontré José, je ne savais même pas que nous pouvions demander l’application d’une convention collective. Je suis allé le voir avec toutes mes questions écrites et quand je lui ai demandé quels droits nous avons, il m’a répondu qu’il ne savait pas “.

“ Il m’a demandé sur quelle convention on était, je ne savais pas de quoi il parlait. Et puis il m’a dit : « Si tu ne sais pas quelle est votre convention applicable, vous ne pouvez pas savoir quels sont vos droits » ”.

Efraín

SDR prend comme référence le droit du travail d’Andalousie, où elle a son siège social. Mais comme le dit Sergio, un salaire de 1200 euros en Andalousie, ce n’est pas la même chose qu’un salaire de 1200 euros en Euskal Herria. Et les diverses entreprises sous-traitantes travaillant dans le même centre de distribution Amazon ont différents types de contrats, ce qui veut dire que les travailleurs et les travailleuses de chaque entreprise ont des conditions d’emploi différentes, y compris au sein de la même entreprise car, en raison de charges de travail, des itinéraires ou des pénalités, les conditions de travail et les salaires sont propres à chaque personne

Quand Efraín est allé au local de ELA, personne ne savait de quelle convention ils relevaient, ni même si une convention était censée s’appliquer, et ni laquelle pouvait être prise comme référence.

“ C’est Jose qui nous a fait comprendre notre situation et nous a expliqué qu’il fallait prendre comme référence la convention collective du transport routier de marchandises de Gipuzkoa [province d’Euskal Herria]. Il y avait beaucoup de différences entre notre statut et cette convention territoriale, mais Jose a clairement indiqué qu’elle devait être notre convention applicable. Nous l’avons écouté et suivi son avis ! ”.

Sergio

“ Prendre conscience de notre situation, fixer quelle était la convention collective applicable, la stratégie de négociation... on doit tout à Jose. Sans lui, il nous aurait été impossible de passer les obstacles que nous avons franchis ”.

Nerea

“ Ils nous ont appliqué l’emploi de livreur, mais cet emploi ne correspondait pas aux tâches que nous remplissions. Le salaire était bien plus bas... Alors José nous a dit : « Non, l’emploi qui vous correspond est celui de chauffeur-livreur. Et si c’est cet emploi, le salaire devrait être celui-ci. Un salaire bien plus élevé ! ”.

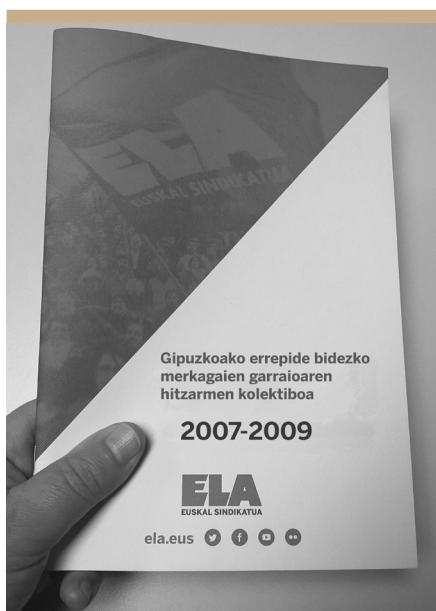
Sergio

“ Ceux qui font le même travail que moi chez Amazon, qui font les mêmes tâches, avec la même responsabilité, la même application, les mêmes ordinateurs, le même réseau pour les entrepôts, ils gagnent 10 000 euros de plus que moi par an ”.

Mikel

Une fois l'objectif mis au clair, ils ont échangé avec le reste du personnel sur leur situation précaire et ce que pourrait apporter l'application de la convention collective de Gipuzkoa [en Espagne, beaucoup de conventions collectives provinciales sont meilleures que les textes nationaux, car elles bénéficient d'un meilleur rapport de force local].

Ils ont fait plusieurs assemblées et créé un groupe WhatsApp qui a facilité la communication permanente entre le noyau militant et le personnel. L'objectif étant fixé, c'est le moment de la négociation.



6 Un accord un peu trop facile

Ils ont débuté les négociations avec SDR avec une stratégie claire : montrer au sous-traitant d'Amazon que la convention collective qui devait s'appliquer était

celle du transport de marchandises par route de Gipuzkoa, et qu'elle n'avait pas été respectée.

“ À la première réunion avec l'entreprise, il y avait les responsables des ressources humaines d'Andalousie, mais José a très bien cadré la réunion. Deux, trois, quatre fois, il leur a demandé : « Une convention collective s'applique au personnel de cette entreprise, non ? » L'entreprise a été contrainte d'accepter. Et puis il leur a demandé : « Et la convention collective applicable sera celle du transport de marchandises sur route de Gipuzkoa, n'est-ce pas ? ». L'entreprise a dit oui et ça a été marqué dans le procès-verbal. Cette étape était essentielle pour ne pas focaliser le débat sur la convention collective applicable. Puis Jose leur a demandé : « Et pourquoi n'est-elle pas appliquée ? » ”.

Efraín

À partir de là, tout a été très facile, trop facile.

“ Nous n'avons pratiquement rien eu à négocier. Nous posions sur la table nos revendications et, de manière étonnante, l'entreprise disait oui à tout : « Oui, oui, oui. Nous allons changer tout ça » ”.

Nerea

L'application de la convention collective du transport routier de marchandises de Gipuzkoa amenait des améliorations notables :

- Augmentations de salaire de plus de 36 %.
- Fixation des heures de début et de fin de journée. Auparavant, le temps de travail commençait à être décompté une fois connus le trajet et les colis à livrer, puis était prolongé au besoin. Dans certains cas, s'il n'y avait pas de travail ou pas assez, l'activité était réduite et le salaire aussi, le jour même.
- Contrats et cotisations à temps plein. Auparavant, l'entreprise ne comptait que 95 % du temps parce qu'elle disait qu'ils travaillaient “ seulement “ 38 heures par semaine et ne tenait pas compte du total annuel des heures effectuées.
- Un planning défini, et des astreintes planifiées et par équipes, pour 200 euros de plus par mois. Auparavant, on exigeait d'eux une disponibilité absolue sans aucune compensation.

- Majoration du salaire de 75 % pour les jours fériés. Chez Amazon on travaille le dimanche, mais c'était sans majoration, et de seulement 50 euros pour les jours fériés.
- Maintien à 100 % du salaire dès le premier jour d'arrêt maladie.

Aucune autre entreprise sous-traitante d'Amazon n'appliquait une convention collective territoriale du transport routier de marchandises : la victoire obtenue était donc de taille.

Si la négociation et l'accord ont été faciles, l'application effective de toutes les dispositions de la convention collective territoriale a demandé plus d'efforts.

“ Nous avons dû lutter pour l'application de la convention. Les mois après la signature ont été difficiles, jusqu'à ce qu'ils voient que nous n'allions pas nous arrêter. Nous étions très forts et prêts à tout “.

Sergio

“ Nous avons déposé une plainte à l'inspection du travail pour non-application de l'accord. Je pense que cela a aussi obligé l'entreprise à accepter et appliquer la convention territoriale “.

Nerea

Quoi qu'il en soit, une fois le personnel syndiqué, ayant accumulé assez de forces et doté d'une stratégie appropriée, l'approbation et l'application de la convention collective territoriale par SDR ont été plus faciles que prévu. Huit mois après la première visite d'Efraïn au local d'ELA et sa rencontre avec José Luis Vidal, et deux mois seulement après les élections, sans aucune grève, ils disposaient d'un accord qui améliorerait substantiellement leurs conditions d'emploi et de travail.

Les protagonistes avaient des hypothèses différentes pour expliquer la facilité et la rapidité du processus.

“ Je pense qu'Amazon avait pris la décision de fermer SDR. Elle était donc disposée à accepter tout ce qui lui était demandé, sans aucun conflit. Je pensais qu'elle fermerait l'entreprise immédiatement, pour ne plus avoir de problème “.

Sergio

“ Je crois que SDR ne voulait pas de problèmes, c’est pourquoi ils ont accepté facilement un accord. Ils ont sept établissements dans l’État espagnol, six en Andalousie et un en Euskal Herria. Les six établissements andalous sont totalement sous contrôle, et je pense qu’ils voulaient éviter les ennuis à tout prix, surtout en Euska Herria ”.

Nerea

“ Peut-être pensaient-ils qu’après avoir conclu l’accord avec nous ils iraient voir Amazon pour leur dire : « Nous avons conclu un accord comme celui-ci avec la représentation des travailleurs et des travailleuses, donc nous avons besoin d’un contrat financièrement plus important pour faire face aux nouvelles conditions. Et voyant qu’Amazon refuse, ils ne peuvent financièrement y arriver et ils décident de fermer l’entreprise » ”.

José Antonio

“ Je crois qu’Amazon ne voulait pas de problèmes, ne voulait pas non plus de répercussions. Elle ne veut pas de publicité négative. Elle a déjà eu plusieurs conflits qui ont eu un impact médiatique. Dans l’État espagnol et ailleurs en Europe le programme Amazon Flex a dû être arrêté, car les tribunaux ont condamné l’entreprise pour avoir utilisé des milliers de faux indépendants. En cas de problème ou de conflit, elle ne voulait pas voir salir sa marque ”.

Mikel

Quand la confiance et le travail d'organisation défient le “ modèle Amazon ”



José Luis Vidal Rivas · Responsable du Secrétariat de la Fédération des Services de ELA pour la comarca Oarso-Bidasoa

“ Le modèle commercial Amazon, “ Achetez ce que vous voulez, n’importe où, à tout moment “, en plus d’être insoutenable écologiquement, est synonyme d’exploitation et de travail précaire “.

La plupart des gens qui travaillaient chez SDR incarnaient ce prototype patronal du “ travailleur ou travailleuse exploitable “ : personnes issues de l’immigration, aux faibles salaires, jugées comme ayant une “ faible “ qualification, sans emploi stable et très vulnérables. Des personnes condamnées aux conditions de travail et aux salaires de misère, en raison de l’application de la Convention collective de la messagerie de l’État espagnol, avec un revenu égal au salaire minimum interprofessionnel, des journées interminables, une absence de planning et une disponibilité totale.

Je me souviens que plusieurs personnes s’étaient rapprochées d’ELA de manière intermittente, discontinue et dispersée, avec des problèmes et des questions de base du monde du travail. La clé a été de se mettre en contact avec des personnes qui avaient la capacité de socialiser leurs problèmes et d’organiser leurs collègues de travail.

La confiance a été un facteur fondamental. D’une part, celle entre les personnes les plus impliquées dans l’entreprise et moi-même, et, d’autre part, celle qu’elles ont construite avec le reste du personnel, dans un travail où le manque de contacts entre les personnes, la méfiance et la concurrence sont la norme.

Ils et elles ont fait un excellent travail, méthodique, allant auprès de chacune des personnes du collectif de travail, gagnant leur confiance, jusqu’à gagner l’adhésion de l’ensemble du collectif. Lors des élections syndicales, sur 63 électeur.ices, 21 étaient sur la liste ELA.

Après la création du Comité d’entreprise, l’objectif était clair : l’application de la convention collective du transport routier de marchandises de Gipuzkoa. Cet acquis défie le “ modèle Amazon “. Et Amazon n’a pas mis longtemps à réagir...

Ce qui a été obtenu représente est important, et la clé a résidé dans la confiance que nous avons construite avec les personnes les plus militantes dans l’entreprise, ainsi que l’énorme travail d’organisation qu’elles ont réalisé. Le jugement, le transfert des contrats et le maintien des emplois et des conditions de travail ont été la cerise sur le gâteau.

7 Amazon répond : — fermeture et licenciements

Deux mois seulement après l'accord, le 23 avril 2023, SDR a annoncé au comité d'entreprise son intention de fermer son établissement de Gipuzkoa, et de licencier les 61 personnes qui y travaillaient.

Les travailleurs et travailleuses de SDR n'ont aucun doute sur le fait qu'Amazon est derrière cette décision.

“ Lorsque les négociations sur l'accord ont commencé, tout d'un coup, un représentant d'Amazon est arrivé pour collecter des informations sur ce que nous faisons dans notre établissement ”.

Nerea

“ Une personne ayant des responsabilités et qui, un mois avant, travaillait dans une autre entreprise est venue dans notre dépôt pour prendre le « moral du personnel » – un poste qui n'existait pas auparavant. J'ai travaillé dans d'autres entreprises d'Amazon, et je n'ai jamais vu aucun poste de ce type, ni personne s'y consacrer ”.

Mikel

Nous avons déjà évoqué la politique antisyndicale d'Amazon, ses efforts pour empêcher l'organisation des travailleurs et travailleuses, s'opposer aux syndicats ou contrecarrer leur influence. Les personnes interrogées n'ont aucun doute sur le fait que ce qui s'est passé relève bien de cette stratégie.

“ Je crois qu'Amazon n'est intervenue que très tard dans le processus. Il semble qu'au début Amazon n'accordait pas beaucoup d'importance à ce qui se passait, et elle a dit à SDR : « Réglez la situation. Contrôlez votre personnel ». Et quand elle a vu ce que nous avons obtenu, et les conséquences possibles, elle a dit : « C'est fini ! » ”.

Nerea

“ Ils sont habitués à avoir un contrôle absolu sur les entreprises sous-traitantes, et il me semble que notre action limite en partie ce pouvoir. C’est pour cela qu’ils interviennent. Les décisions ne sont plus prises uniquement par Amazon qui les dicte à l’entreprise, mais le comité d’entreprise intervient également, il pose des conditions et il limite, en partie, le pouvoir absolu que veut Amazon ”.

Amazon ne veut en aucun cas une remise en cause de son pouvoir. C’est pourquoi elle a insisté pour qu’il n’y ait pas de syndicats chez ses sous-traitants, et attaque les travailleurs ou les syndicats qui commencent à s’organiser. C’est le mode opératoire d’Amazon, dès qu’elle constate qu’une entreprise ou un lieu de travail commence à se syndiquer, elle ferme. Souvent, les entreprises qui travaillent dans ses centres logistiques et doivent fermer leurs portes se voient ensuite proposer un autre contrat : « Fermez ici et je vous donnerais du travail ailleurs, et d’autres livraisons ». Elle accorde davantage de travail, et plus intéressant, aux entreprises qui lui sont fidèles ”.

Mikel

“ Je pense que c’est prouvé par les propos de l’avocat d’Amazon à la réunion de conciliation préalable au procès : « Il n’y a plus rien à dire, vous ne recherchez que de la publicité en nous utilisant » ”.

José Antonio



8 Grève illimitée procès et victoire sans précédent

Vu la situation, ELA a réclamé la présence d'Amazon dans le processus d'élaboration du plan social de fermeture de l'entreprise, ainsi que les documents relatifs à l'accord et aux rapports qui liaient SDR et Amazon, des documents que les entreprises ne souhaitaient en aucun cas communiquer. De fait, les documents montraient que SDR était une fausse entreprise sous-traitante d'Amazon, et qu'Amazon contrôlait et organisait complètement le fonctionnement de SDR. C'est précisément ce que reconnaît le jugement.

Compte tenu de la position et de la décision de SDR et surtout d'Amazon, le comité d'entreprise de SDR a rejeté le plan social, et les travailleurs et travailleuses ont commencé une grève illimitée le 23 mai, pour réclamer les sommes et les droits qui découlent de la non-application de la convention collective du transport de marchandises par route de Gipuzkoa et surtout pour défendre leur emploi. ELA a demandé au département du Travail du Gouvernement basque d'ouvrir une enquête sur le réseau de sous-traitants d'Amazon, structure frauduleuse de sous-traitance basée sur l'exploitation et la précarité de l'emploi, afin de contourner les droits fondamentaux et la législation en vigueur, comme indiqué dans le jugement.

“ Amazon était prête à verser d'importantes sommes aux personnes licenciées. Elle cherchait à se débarrasser du problème. Payer les indemnités nécessaires pour désamorcer le conflit “.

Nerea

Le département du Travail [du Gouvernement basque] n'a pas fait son boulot, mais ELA a soigneusement préparé le procès. Tant le personnel que les responsables d'ELA [des structures référentes que sont ici la Fédération et l'Union interprofessionnelle] ont collecté beaucoup d'informations et une documentation décisive, des données qui ont été déterminantes dans le procès.

Comme le dit Amaia Iturrieta, avocate d'ELA en charge du suivi juridique de cette affaire, le jugement est pionnier dans la lutte contre les réseaux de sous-traitance frauduleux d'Amazon et d'autres transnationales, basés sur l'exploitation de ses travailleurs et travailleuses pour augmenter leurs profits.

“ Je pense que c'est le premier jugement avec un contenu comme celui-ci... Nous n'avons toujours pas pris conscience de ce que signifie cette victoire, et des conséquences qu'elle aura “.

Sergio

Un jugement pionnier dans la lutte contre les nouvelles méthodes d'exploitation



Amaia Iturrieta Iribarren - Avocate en charge du procès et membre des services juridiques de ELA et de l'équipe Appels d'offre et plans sociaux

C'est là un jugement pionnier contre le système d'exploitation d'Amazon et son mode d'organisation des sous-traitants, à travers lesquels elle enfreint les droits des travailleurs et des travailleuses, les lois et les conventions collectives applicables.

Prêt illégal de main-d'œuvre. Le jugement établit clairement que dans le cas de Smart Delivery Routes – et j'irai jusqu'à dire dans la presque totalité des sous-traitants d'Amazon et des entreprises qui suivent la même logique – il y a prêt illégal de main-d'œuvre.

Durant le procès, grâce à une grande quantité d'informations et de documents que nous avons réussi à collecter, nous avons démontré que le sous-traitant travaillait exclusivement pour Amazon, qu'il opérait au sein de son réseau organisationnel, et que c'est Amazon qui, à travers son système informatique, définit les itinéraires, les temps, les systèmes et les délais de livraison, ainsi que l'identification de la marchandise. Grâce à une application utilisée par chaque travailleur, Amazon contrôle tous le processus de transport et supervise l'activité de chaque travailleur du début à la fin de la

journée de travail. Non seulement l'entreprise sous-traitante s'appuie sur les outils d'Amazon, mais c'est cette dernière qui détermine le travail principal et communique directement avec les travailleurs pour diriger toutes leurs tâches. L'entreprise sous-traitante, quant à elle, n'organise pas le travail et se limite à la gestion du personnel ; et même cette fonction est limitée, car Amazon contrôle les embauches, la formation, les vêtements de travail et décide des sanctions disciplinaires, notamment les licenciements. C'est Amazon qui, à travers ses applications, organise le travail, et sans les outils d'Amazon l'activité n'aurait pas lieu.

Nullité du licenciement. Puisqu'il y a prêt illégal de main-d'œuvre, le jugement dit que les licenciements de la part de Smart Delivery Routes sont nuls, puisqu'ils ont été effectués par une entité qui n'est pas l'employeur réel : leur validité était conditionnée à la participation d'Amazon à la procédure de licenciement... ce qui aurait renforcé la thèse du prêt illégal de main-d'œuvre.

Violation du droit de liberté syndicale et garantie d'indemnisation. Le licenciement

est intervenu après la signature d'un accord plus avantageux, l'objectif de l'entreprise étant d'éviter son application en se débarrassant de tout le personnel, en fermant l'établissement de Gipuzkoa. Selon le jugement, cela constitue une violation du droit fondamental à la liberté syndicale, puisque l'exercice de ce droit ne doit pas causer de préjudice aux travailleurs.

Réadmission et transfert du personnel. L'annulation du licenciement donne aux travailleurs le droit d'être réembauchés aux mêmes conditions. Du fait de l'arrêt de l'activité de Smart Delivery Routes et la reprise de cette activité par Amazon via Delcom Delivery, le jugement contraint cette nouvelle entreprise à reprendre le personnel aux mêmes conditions que l'entreprise précédente.

Ailleurs, beaucoup d'autres luttes difficiles et importantes ont été menées contre Amazon, avec plusieurs victoires à la clé. Il y a eu les blocages dans l'entrepôt de Coventry (Angleterre) en 2023 ; la constitution du premier syndicat à Staten Island (États-Unis) en 2022 ; les grèves de 2018 pour maintenir l'accord d'établissement à San Fernando de Henares (État espagnol) ; les multiples manifestations à Bad Hersfeld, Graben et Leipzig (Allemagne) ; les actions du #MakeAmazonPay mondial en 2021 dans plus de 20 pays, avec des grèves de chauffeurs en Italie et des grèves dans les entrepôts en France ; ou les mobilisations et les grèves menées les jours du Black Friday et Cyber Monday. En Euskal Herria, il y a eu également des mobilisations, des rassemblements et des grèves dans le centre logistique de Trapagarán (Bizkaia) et ses sous-traitants, pour mettre un terme à la précarité et améliorer les conditions de travail, garantir le droit du travail et obtenir un accord d'entreprise.



Malgré des avancées importantes pour sensibiliser les travailleurs et les travailleuses et la société, ainsi que pour renforcer le pouvoir d'action autonome les capacités d'organisation de la main-d'œuvre, la majorité des mobilisations et des grèves n'ont débouché que sur des gains limités. À Coventry, par exemple, le salaire a augmenté de 10,5 livres de l'heure à 13 livres, alors qu'ils en exigeaient 15, et la tentative de création du syndicat n'a pas abouti. À San Fernando de Henares, malgré les mobilisations importantes, ils n'ont pas pu maintenir l'accord d'entreprise précédent, ni les conditions de travail qu'il prévoyait, et on leur applique la convention collective de la messagerie en vigueur dans l'État espagnol. En Allemagne, suite aux grèves, Amazon a consenti à une augmentation du salaire de base à 14 euros de l'heure, soit 2 euros de plus que le salaire minimum allemand, l'amélioration du taux de majoration des heures supplémentaires, l'aménagement de salles de repos et la mise en place de primes pour Noël. Cependant, Amazon a refusé de signer des accords collectifs avec le syndicat Ver.di. À Trapagarán, il y a eu des augmentations de salaire, des améliorations sur l'organisation de la journée et des tournées, ou des engagements sur des mesures de santé et de sécurité au travail. Mais l'application d'accords collectifs propres à l'entreprise n'avait jamais été gagnée, y compris en Euskal Herria.

Ces mobilisations et ces grèves ont rendu visible l'exploitation par Amazon et les revendications des travailleurs et des travailleuses, elles ont mis la pression sur l'entreprise pour qu'elle améliore les salaires et les conditions de travail. Mais Amazon a répliqué par des mesures agressives contre les syndicats. Pour diminuer l'impact des grèves, l'entreprise a envoyé des marchandises dans d'autres centres de livraison, ou a tenté de remplacer les grévistes par de faux travailleurs indépendants. Même si elle a accepté des améliorations partielles, Amazon a rejeté vigoureusement les revendications les plus importantes et les changements les plus profonds, limitant ainsi l'efficacité et les acquis de ces luttes.

Ce qui a été réalisé chez SDR, cependant, outre la structuration de solides outils d'organisation et de lutte, touche à la structure et à l'organisation même d'Amazon. C'est l'ouverture d'une voie permettant de limiter le réseau de sous-traitants de l'entreprise, réseau qui lui permet de se soustraire à ses responsabilités et d'exploiter les travailleurs et les travailleuses pour augmenter ses profits.

“ Nous avons vaincu un géant. Quand dans notre groupe WhatsApp, j'ai reçu la nouvelle que nous avons gagné le procès, j'ai commencé à sauter et à crier :

« Oui, oui, oui ! On a gagné ! On a gagné ! ». Ma compagne m'a dit : « Qu'est-ce que tu fais ? T'es fou ? » »

José Antonio

“ Toute l'organisation d'Amazon est basée sur de fausses entreprises-sous-traitantes et de faux indépendants, et le jugement révèle cela au grand jour ”.

Mikel

Dans le droit fil de ce que dit Mikel, Josefina L. Martínez décrit dans son livre plusieurs des stratégies d'Amazon pour maximiser la productivité et maintenir son contrôle : l'entreprise fait appel à de petites entreprises sous-traitantes et à du personnel indépendant, en particulier pour la livraison sur le “ dernier kilomètre ”. Les entreprises sous-traitantes ont l'apparence formelle d'entreprises à part entière mais, en réalité, elles dépendent entièrement d'Amazon. Ce système permet à Amazon de bénéficier du travail d'employés hors de sa masse salariale, ce qui dilue sa responsabilité juridique et professionnelle. Les sous-traitants assument les coûts, la gestion de ces travailleurs et travailleuses, les risques et la responsabilité, mais Amazon garde le contrôle sur leurs activités via des directives et des conditions strictes.

Gipuzkoan kaleratariko 60 banatzaileak onartu beharko ditu konpainiak

I.M.E. Amazon-ek bere kontantean onartu behar ditu Gipuzkoako bere banatzaileak... (Text continues with details of the legal case and demands for recognition of workers).

Delivery Routes) Amazonen banatzaileak... (Text continues with details of the legal case and demands for recognition of workers).

COMERCIO ELECTRÓNICO ELA exige a Amazon que ponga fin a su «modelo de precariedad»

ELA eligió ayer a Amazon que ponga fin al «modelo de precariedad»... (Text discusses the demands of the ELA union regarding Amazon's subcontracting model).

ELA eligió ayer a Amazon que ponga fin al «modelo de precariedad»... (Text continues with details of the legal case and demands for recognition of workers).

El TSJPV declara nulo el despido de los 61 trabajadores de SDR de Oiarzun

El alto tribunal ve infringida la ley organizativa... (Text discusses the court's decision on the dismissal of workers from SDR).

El alto tribunal ve infringida la ley organizativa... (Text continues with details of the court's decision on the dismissal of workers from SDR).

El alto tribunal ve infringida la ley organizativa... (Text discusses the court's decision on the dismissal of workers from SDR).

El alto tribunal ve infringida la ley organizativa... (Text continues with details of the court's decision on the dismissal of workers from SDR).

Declaran nulos los despidos de 61 repartidores de Amazon

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco... (Text discusses the court's decision on the dismissal of Amazon delivery workers).

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco... (Text continues with details of the court's decision on the dismissal of Amazon delivery workers).

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco... (Text discusses the court's decision on the dismissal of Amazon delivery workers).

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco... (Text continues with details of the court's decision on the dismissal of Amazon delivery workers).

Ce jugement et la victoire remportée par le personnel de SDR et par ELA ouvrent une brèche pour lutter contre le réseau de sous-traitants des grandes multinationales qui opèrent dans notre pays, et cherchent à maximiser leurs profits, en exploitant les personnes qui travaillent pour elles, en éludant leurs responsabilités légales et en contournant le droit du travail.

Même si cette victoire aurait été impossible sans l'extraordinaire travail des services juridiques d'ELA et du collectif Appel d'offre et plans sociaux, elle n'aurait jamais eu lieu sans l'initiative et l'implication du personnel de SDR, sans la participation des militant es des structures de ELA, sans le haut niveau de représentativité et de syndicalisation d'ELA, et sans la force que donne la caisse de résistance [caisse de grève] pour pouvoir faire face à tout conflit.

“ Nous avons tellement appris lors du processus de lutte ! Je me suis rendu compte de l'importance de bien s'organiser, d'être bien accompagnés. L'accompagnement et l'aide de Jose et d'ELA ont été fondamentaux ”.

“ Courage à toutes les personnes qui sont dans une situation similaire pour qu'elles s'organisent et luttent pour leurs droits. Cela en vaut la peine ! ”.

Nerea



Dans cette lutte et dans celles qui vont suivre, tous ces ingrédients seront indispensables.

Félicitations au personnel de SDR qui a mené ce combat ; à Nerea, Efraín, José Antonio, Sergio et Mikel, pour avoir créé le comité d'entreprise, mené la lutte et avoir participé aux entretiens pour rendre cette publication possible ; à José Luis Vidal, María Uria et Amaia Iturrieta, membres des structures d'ELA et qui ont apporté un soutien essentiel, ainsi qu'à toutes les équipes militantes et les adhérentes d'ELA qui rendent possible ce type de lutte.

Dernière minute !

ELA obtient un accord pour les entreprises sous-traitantes de livraison Besaide Logistics et Sonic Delivery

À l'heure où nous écrivons ces lignes, nous apprenons qu'ELA a obtenu un accord pionnier avec Amazon pour maintenir les emplois dans le cas où la multinationale résilierait les contrats qui la lient aux deux entreprises sous-traitantes.

Seul syndicat représentatif à Besaide Logistics (3 délégué.es) et Sonic Delivery (1 délégué.e), ELA obtient un accord qui améliore de manière substantielle les conditions de travail qui, jusqu'à présent, étaient régies par la convention collective de la messagerie de l'État espagnol. Grâce à cet accord, les 70 personnes employées par ces entreprises situées à Ezkerraldea et Gasteiz verront leur salaire augmenter de 31 % sur une période de trois ans : 24 % en 2024, 3 % en 2025 et 3,1 % en 2026. Jusqu'alors, elles percevaient le Salaire minimum interprofessionnel. Cet accord prévoit aussi des primes d'ancienneté, une amélioration des prestations en cas d'arrêt de travail, et d'autres primes en fonction tâches effectuées. Le temps de travail est fixé à 36 heures par semaine, au lieu des 38 heures en vigueur au niveau de l'État espagnol.

Dans le même temps, ELA ouvre une brèche dans le modèle de travail précaire d'Amazon, avec un accord qui oblige la multinationale à garantir l'emploi des travailleurs lors des changements de sous-traitant. Aujourd'hui, lorsqu'Amazon résilie un contrat de sous-traitance, le personnel du sous-traitant perd son emploi, comme c'est arrivé chez Vayven Delivery à Ezkerraldea. Désormais, les 70 personnes de chez Besaide Logistics et Sonic Delivery n'ont plus à s'inquiéter de la politique contractuelle du géant de la techno-

logie : si l'entreprise sous-traitante change, le personnel sera transféré dans la nouvelle entreprise sous-traitante, avec maintien des conditions d'emploi antérieures. C'est totalement nouveau, c'est la première fois qu'un tel accord est conclu.

Ces grandes avancées sont le fruit du modèle d'organisation et de syndicalisation du salariat contre la précarité développé par ELA, qui a ouvert ces négociations dans la foulée de la victoire obtenue à SDR : Amazon a cédé devant la capacité d'action du syndicat, sans même qu'il y ait besoin de faire grève. Grâce à l'organisation des travailleurs et des travailleuses dans un syndicat fort, on peut améliorer également les conditions de vie au sein même du capitalisme de plate-forme. ELA considère que ces accords constituent un point d'appui important pour l'emploi dans les plateformes numériques, et continuera à œuvrer pour améliorer les conditions de travail dans d'autres plateformes comme Uber et Glovo.

IZAN TA ESAN

014 | Novembre 2024

