



HAL
open science

La construction pluridimensionnelle des rapports de travail et d'emploi. Une approche qualitative dans les entreprises privées de gestion des déchets

Nadine Thevenot

► To cite this version:

Nadine Thevenot. La construction pluridimensionnelle des rapports de travail et d'emploi. Une approche qualitative dans les entreprises privées de gestion des déchets. Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail, 2004, 24, pp.1903-1931. <halshs-00799182>

HAL Id: halshs-00799182

<https://shs.hal.science/halshs-00799182v1>

Submitted on 11 Mar 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

La construction pluridimensionnelle des rapports de travail et d'emploi une approche qualitative dans les entreprises privées de gestion des déchets

Nadine Thèvenot¹

Cet article porte sur la pluralité et l'interdépendance des déterminants de la construction des rapports de travail et d'emploi dans la branche de la gestion des déchets ménagers. Les politiques publiques, les évolutions réglementaires et technologiques, les stratégies concurrentielles et la situation du marché du travail participent à la structuration des pratiques des entreprises autour de contraintes et d'objectifs communs mais autorisent aussi des marges de manœuvre et des points de divergence dans leur mise en œuvre. L'analyse s'appuie sur des enquêtes qualitatives menées dans la branche.

The determining factors of work relationship A qualitative analysis in the domestic waste sector

This paper deals with the many levels and interdependent factors which determine the work relationship in the domestic waste sector. Public policies, legal and technological change, strategy of firms and the present state of labor market help to explain firms behaviors. These behaviors are developed in a same context of objectives and constraints but there is a large place for differences in their implementation. The analysis relies on a qualitative survey made on private firms in the domestic waste sector.

¹ Université du Havre et Matisse (UMR8595), 106-112 Bd de l'hôpital, 75647, Paris Cedex 13.
thevenot@univ-paris1.fr

1. Introduction

Cet article vise à mettre en évidence la pluralité et l'interdépendance des déterminants de la construction des rapports de travail et d'emploi. Ces interdépendances et cette construction pluridimensionnelle participent tout à la fois à la structuration des pratiques des entreprises autour de contraintes et d'objectifs communs mais autorisent aussi des marges de manœuvre et des points de divergence dans leur mise en œuvre. L'analyse de l'emploi dans la branche de la collecte et de l'élimination des déchets ménagers apparaît ici riche en enseignement².

Trois caractéristiques de la branche posent la problématique de l'emploi en des termes particuliers. D'une part, le service de collecte et de traitement des déchets des ménages s'est progressivement constitué en service public local et depuis la loi de 1975, les collectivités locales en sont responsables. D'autre part, elles peuvent organiser en leur sein le service dans le cadre de la régie ou bien le déléguer à des prestataires privés. De ce fait, les métiers de la collecte et du traitement des déchets ménagers combinent deux statuts : celui de la fonction publique et celui du contrat privé. D'une manière globale, les collectivités locales ont confié pour environ 50% la collecte des ordures ménagères et pour près de 80% leur traitement à des entreprises privées (Ademe, 2000). Enfin, les évolutions réglementaires et environnementales ainsi que les stratégies de concentration des groupes du secteur ont conduit à une transformation de l'offre privée caractérisée par l'industrialisation de la filière au sens où « la filière de service est devenue filière industrielle » (Bertolini, 1990, p.14) ainsi qu'à une redéfinition des métiers de la branche (en particulier celui de « ripeurs »).

L'analyse porte sur les pratiques des entreprises privées en matière de gestion de la main-d'œuvre dans leurs activités de collecte des ordures ménagères. D'un point de vue méthodologique, elle s'appuie sur des entretiens réalisés au 2^{ème} semestre 2001 auprès des responsables du personnel de trois entreprises du secteur³ (voir encadré 1) ainsi qu'auprès des responsables de branche de trois organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT, FO) et d'une organisation patronale de la branche (SNAD⁴). Elle est complétée par des données quantitatives de branches en matière d'emploi et d'organisation industrielle⁵.

² Ce travail s'appuie sur la 4^{ème} partie du rapport de Eydoux A., Ramaux C., Thèvenot N. (dir), « l'Etat social à l'épreuve du risque », Action concertée incitative « Travail », Ministère de l'Éducation Nationale, de la Recherche et de la Technologie, juillet 2003. L'auteur remercie A. Eydoux et C. Ramaux sans lesquels ce travail de recherche n'aurait pu être mené ainsi que les participants au séminaire Emploi-social du laboratoire MATISSE au sein duquel une version de ce texte a été discutée. Je remercie aussi les deux rapporteurs anonymes pour leur lecture et leurs remarques stimulantes. Les éventuelles erreurs ou omissions restent toutefois de ma seule responsabilité.

³ La structure de marché peut être décomposée en trois catégories d'intervenants : les « gros », de dimension mondiale, au nombre de deux, présents dans le secteur depuis une vingtaine d'années ; une entreprise d'envergure nationale ; et des petites structures d'envergure régionale ou locale. Des entretiens ont été réalisés dans une entreprise de chacun de ces groupes. Il s'agit d'enquêtes qualitatives effectuées auprès de la direction du personnel au niveau des sièges sociaux, enquêtes qui n'ont pas de représentativité statistique mais qui permettent de repérer des situations et des pratiques différentes.

⁴ Syndicat National des Activités du Déchet.

⁵ L'étude des caractéristiques de l'emploi et de l'organisation du travail est menée au niveau de la branche de la gestion des déchets et concerne donc l'emploi dans les entreprises privées. Nous insistons davantage sur l'activité de collecte des déchets ménagers dans la mesure où les métiers de ripeurs et de conducteurs regroupent de 60 à 70% des emplois de la branche. Sauf indication contraire, les données qui sont présentées sont issues des rapports de branche du Syndicat national des activités du déchet (SNAD, 1998, 2000). Elles portent sur un effectif global composé de 30 400 salariés d'entreprises privées en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée, à temps complet et à temps partiel en 2000 (25 500 salariés en 1997).

Encadré 1 – Présentation des entreprises

Entreprise C

Filiale d'un grand groupe français pluri-activités, elle fait partie des trois entreprises leaders du secteur. Elle compte elle-même cinq filiales (dont quatre régionales). Le chiffre d'affaires du groupe s'élevait à 1,4 milliards de francs en 2000 et depuis la création de l'entreprise en 1992, l'activité est en croissance. Elle compte 2500 salariés et propose une offre globale.

Entreprise O

L'entreprise se définit comme « un groupe mondial maîtrisant l'ensemble des métiers de la propreté et de la gestion des déchets ménagers et industriels ». Elle-même filiale d'un groupe mondial dans le domaine de l'environnement, elle compte 40 000 salariés en France et se compose de huit filiales régionales. Son chiffre d'affaires s'élevait à 5,2 milliards d'euros en 2000 et connaît une progression continue depuis le début des années 1990.

Entreprise S

Créée au milieu des années 1960, cette entreprise initialement spécialisée dans le ramassage des ordures ménagères, compte en 2000 environ 900 salariés. Elle comporte six agences localisées en Ile-de-France, Picardie, Alsace et Lorraine. Les activités concernent la collecte et le traitement des déchets ménagers et des déchets industriels, la collecte et le traitement des déchets des activités de soin, un centre de tri et le nettoyage urbain. Son chiffre d'affaires s'élevait à 270 millions de francs en 1999.

La construction des rapports d'emploi et de travail combine ici non seulement les différentes facettes sous lesquelles l'intervention publique peut se manifester (Etat producteur, Etat financeur), le poids historique des collectivités locales dans l'organisation du secteur, les logiques de branche et l'importance de l'action collective, en particulier dans la construction de l'identité professionnelle des riveurs, mais aussi les stratégies des entreprises dans un secteur fortement concentré.

Un des traits caractéristiques des pratiques de gestion de la main-d'œuvre concerne la professionnalisation des métiers. La volonté affichée des responsables rencontrés peut être associée tantôt aux transformations dans les besoins de qualification liées au développement des nouvelles technologies et aux réglementations en matière environnementale, tantôt à la nécessité de « valoriser » un métier par nature difficile, et souvent exercé dans des conditions précaires, les entreprises déclarant faire face par ailleurs à des difficultés de recrutement. Or, le recours à l'emploi intérimaire constitue une réponse largement favorisée qui pourtant va à l'encontre de l'objectif de professionnalisation.

Après avoir mis en avant les éléments structurants de la construction des rapports d'emploi et de travail dans cette branche singulière au sein de laquelle des entreprises privées se voient confiées par les collectivités locales la réalisation d'un service public (2.), nous analyserons les pratiques des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre sous deux angles. Ces pratiques visent, d'une part, à professionnaliser les métiers ouvriers et, d'autre part, à répondre aux difficultés de recrutement des riveurs et des conducteurs. Or, les motifs associés à la « professionnalisation » s'avèrent particulièrement ambigus lorsqu'ils s'appliquent à une main-d'œuvre qui reste non qualifiée (3.). La combinaison des pratiques en matière de gestion des besoins de main-d'œuvre semble permettre de rendre opérationnels à court terme les rapports de travail et d'emploi sans pour autant répondre aux problèmes structurels de la branche (4.). Finalement, les pratiques visant la professionnalisation des métiers et la gestion des besoins de main-d'œuvre peuvent diverger. Les rapports d'emploi et de travail se structurent en partie autour de compromis, voire de « bricolages », qui ne semblent pas exempts de contradictions à moyen long terme, mais qui, à court terme peuvent s'avérer tout à fait fonctionnels. Il existe ainsi un décalage entre des pratiques assises sur un objectif affiché de réponse à des problèmes structurels du secteur et des pratiques, non compatibles, mais très opérationnelles à court terme.

2. Les dimensions de l'intervention publique : délégation du service public local et réglementations environnementales

Si l'on considère l'ensemble de la filière de la gestion des déchets⁶, les activités impliquées vont de la collecte au traitement (mise en décharge dans des centres d'enfouissement, élimination, valorisation). D'après les données produites par l'Adème (Adème, 2000), les marchés liés aux déchets⁷ ont fortement progressé, les taux de croissance atteignant 4,4% en 1999, 6,1 % en 2000 et de nouveau 4,4 % en 2001. Cette progression fait suite à une période de très forte croissance sur la première moitié de la décennie (environ 12% comme rythme de croissance annuel, *source* Xerfi, 1999) liée en particulier à la loi de 1992⁸ qui, en complexifiant les techniques de traitement et en élevant le niveau requis de compétences a donné une forte impulsion au marché au sens où les élus locaux ont été incités à confier la gestion de leurs ordures ménagères à des opérateurs privés⁹. Le ralentissement observé depuis la deuxième moitié des années 1990 correspond, quant à lui, selon les analystes du secteur, aux hésitations des collectivités locales à poursuivre le processus de délégation au secteur privé.

L'organisation industrielle du secteur de la gestion des déchets fait preuve de pratiques contrastées et soulève deux catégories de débats. D'une part, celui de la privatisation qui renvoie à la répartition de l'organisation des activités entre régie et délégation au secteur privé (2.1) ; d'autre part, dans le cadre de la délégation de service public, celui de la concentration des entreprises privées et de l'émergence de grands groupes industriels du déchet, et plus généralement des services urbains (2.2).

2.1 La collecte des déchets ménagers : un service public assuré par des entreprises privées

La collecte et le traitement des déchets relèvent d'une mission de service public. Depuis les différents arrêts du Conseil d'Etat au début du siècle, cette mission s'organise autour des principes d'égalité de traitement des usagers, de continuité du service et de mutabilité ou d'adaptabilité du service public. Elle implique ainsi que tous les usagers doivent être traités de la même manière et que l'administration dispose d'un pouvoir unilatéral de modification du contrat pour des motifs d'intérêt général¹⁰.

Les communes se sont vues reconnaître de leur seule compétence la gestion de l'élimination des déchets des ménages par la loi de 1975. Les difficultés d'organisation de la mise en décharge et le développement massif des décharges sauvages (« tourisme des déchets ») devenaient, à la fin des années 1960, un facteur essentiel pour justifier l'incapacité de l'initiative privée à satisfaire un besoin d'intérêt général. Le cadre juridique défini par la loi de 1975 implique donc que seules les collectivités locales ont la compétence, juridique et

⁶ Les activités sont répertoriées sous le code NAF 90.0B (« enlèvement et traitement des ordures ménagères ») et 90.0C (« élimination et traitement des autres déchets »).

⁷ Le marché des activités liées aux déchets correspond au chiffre d'affaires hors taxes réalisé par le secteur privé.

⁸ Cette loi initie une politique d'élimination des déchets mettant l'accent sur la protection de l'environnement (développement de la prévention, de la valorisation et du recyclage) et sur la limitation du stockage aux seuls déchets ultimes. Selon les responsables rencontrés, elle a également impliqué des coûts plus élevés du fait de la modernisation des infrastructures de collecte et de traitement des déchets.

⁹ De fait, une étude menée par l'Observatoire régional des déchets d'Ile de France (ORDIF, 1997) confirme la baisse de l'emploi public depuis le milieu des années 1980 en soulignant que les communes sous-traitent de plus en plus la gestion de leurs déchets, y compris pour la collecte.

¹⁰ Voir notamment les arrêts du Conseil d'Etat *Compagnie nouvelle du gaz de Deville-lès-Rouen* du 10 janvier 1902 et *Compagnie générale française des tramways* du 2 mars 1910.

politique, pour définir le service rendu aux usagers et le choix des modes de gestion : production directe par un service organisé en régie ou recours à des entreprises privées avec qui les collectivités locales passent des contrats de concessions dans le cadre de la délégation de service public.

Quels sont les arguments justifiant l'intervention des acteurs privés dans la gestion d'un service public local ? La « délégation de service public », comme forme particulière d'organisation entre une autorité organisatrice publique et un prestataire privé est « conçue pour permettre tout à la fois l'introduction de capitaux privés, l'ouverture à la « discipline du marché » et le respect des exigences du service public » (Adème, 1999, p. 59).

La première justification à l'existence de la délégation au privé serait donc l'importance des investissements à réaliser que les collectivités locales ne pourraient assumer seules. Viennent ensuite des critères d'efficacité et de rentabilité, sous l'hypothèse selon laquelle la délégation au secteur privé permettrait « généralement l'introduction de méthodes de production et de suivi du service plus industrielles, gage d'une gestion plus serrée et d'une moindre dépense publique » (Adème, 1999, p. 33). On attend encore de la délégation au privé la formation et l'exploitation d'économies d'échelle. On a ainsi pu observer une « oligopolisation » autour des entreprises qui ont su profiter des premiers marchés obtenus pour développer des capacités d'investissement afin de conquérir de nouveaux territoires et racheter les concurrents de taille plus modeste. C'est ce qu'ont fait notamment les deux premières firmes du secteur. Par ailleurs, ces stratégies d'expansion ont été menées dans le cadre de la recherche d'économies d'envergure qui a conduit à une extension horizontale, c'est-à-dire dans l'ensemble du champ des services urbains. Les défenseurs du système mettent alors l'accent sur le fait que les petites communes bénéficient des économies d'échelle et d'envergure ainsi que de la recherche et développement des grands groupes (Prud'homme, Yatta, 1995).

Enfin, au niveau de l'emploi, la collecte étant une activité à forte intensité en main-d'œuvre, l'arbitrage de la collectivité consisterait à externaliser la gestion d'un personnel peu nombreux et diminuer ainsi le nombre de ses employés, ou bien garder le contrôle de ses employés afin de s'en servir comme levier pour des politiques sociales (Adème, 1999). La professionnalisation des métiers de la gestion des déchets (voir *infra*) a aussi pu être avancée comme argument en faveur des privatisations : la nécessaire mise à niveau continue du personnel peut être plus facile à réaliser dans le cadre d'un groupe que dans une régie isolée, surtout si elle est de petite taille.

Les arguments en faveur de la régie sont centrés quant à eux, d'une part, sur la capacité de certaines communes à développer des projets innovants¹¹ ou à organiser de manière plus efficace les tournées¹², d'autre part, sur la défense du service public et la volonté de sa maîtrise, y compris quant à son devenir à moyen et long terme et, enfin, sur l'existence d'une situation faiblement concurrentielle génératrice de corruption et de prix élevés (voir *infra*). Le problème de l'organisation du service public local n'est donc pas seulement d'ordre économique, mais aussi d'ordre politique. Les critiques de la concession privée de service public mettent en avant le fait qu'il n'est pas admissible qu'un service public puisse donner lieu à des profits pour les entreprises prestataires, financés par les contribuables (Bertolini,

¹¹ Exemple de la communauté urbaine de Brest où les élus avaient la volonté de développer une politique environnementale et craignaient une privatisation (Adème, 1999).

¹² Exemple du district de Nantes qui a organisé les tournées, non plus en fonction des frontières des communes mais en fonction des trajets les plus courts et du taux de remplissage des camions (Adème, 1999).

1990). Pour aller plus loin dans cet argument, les profits seraient légitimés par le risque supporté par les entreprises, mais « en fait de risque, les grand groupes développent leurs monopoles locaux à l'ombre de la puissance publique » (Lorrain, 1981, cité par Bertolini, 1991, p. 132). Par ailleurs, les contrats de concession incluent une clause de garantie de ressources qui limitent la portée des risques supportés.

2.2 L'industrialisation d'un service public et le poids des groupes

La concession est une vieille tradition, en particulier dans les grandes villes, marquée cependant par une alternance entre la concentration d'une part, et le recours à plusieurs entreprises contractantes¹³, d'autre part (voir Bertolini, 1990). Les processus d'intégration correspondent à des périodes historiques de renforcement du pouvoir municipal¹⁴ qui étendent la définition des missions de service public au service de l'intérêt général. Les vingt dernières années sont, quant à elles, caractérisées par un puissant mouvement de privatisation. Celui-ci s'est accompagné de l'émergence de groupes industriels qui se sont développés par croissance externe en absorbant les entreprises de type familial. Ils se sont intégrés à la fois au niveau spatial (en acquérant une dimension nationale voire internationale) ainsi qu'aux niveaux vertical dans la filière des déchets (collecte, traitement, fourniture de matériels et équipements) et horizontal en fournissant aux collectivités locales d'autres services liés à l'environnement.

Aujourd'hui, le degré de concentration du secteur de la collecte et du traitement des déchets ménagers est particulièrement élevé. Les deux principaux groupes privés détiendraient ainsi 50% du marché (Defeuilley, 2002). Certains définissent la structure du secteur comme un « duopole d'ensembliers » (Bertolini, 1990). Ces entreprises offrent donc aux collectivités locales une gamme étendue de services (eau, environnement, etc.) et sont leaders dans la distribution et le traitement de l'eau, la gestion des déchets ne représentant qu'une part mineure de l'ensemble de leurs activités. Les arguments jouant en faveur de la concentration mettent l'accent sur les économies d'échelle, notamment au stade du traitement, mais aussi au niveau informationnel. Le responsable de l'entreprise O indique ainsi que : « *L'émergence du pôle traitement, qui est plus industriel (usines d'incinération, plateformes de compostage, recyclage du verre et des plastiques), aboutit à un accroissement des investissements pour monter ces installations. Les collectivités locales ont hésité à confier ces investissements à des sociétés dont les bases financières étaient relativement peu solides, ce qui explique le phénomène de concentration. Le fait de proposer des offres globales et de prendre en charge l'ensemble des activités liées à l'environnement qui vont de l'eau, aux déchets et à la voirie permet aussi de mutualiser les risques financiers* » (Entreprise O).

L'autorité municipale pourrait ainsi trouver des avantages à n'entretenir des relations qu'avec un interlocuteur unique, ce qui éviterait la dilution des responsabilités susceptible d'engendrer des conséquences négatives sur la qualité. Cependant, ici comme ailleurs, la concentration peut aussi être le moyen pour les firmes de développer des « stratégies visant à restreindre l'exercice de la concurrence » et, selon Defeuilley, on n'assiste pas à la réunion des conditions favorisant un environnement véritablement concurrentiel du fait de la stabilité des positions

¹³ Les autorités ont dans ce cas le souci de fragmenter les marchés urbains et de ne pas dépendre d'un seul entrepreneur.

¹⁴ Récemment, l'émergence de structures supra municipales (Syndicats intercommunaux, districts urbains, communautés urbaines) liées à l'intercommunalité a donné lieu d'abord à des reprises en régie. Un responsable de Force ouvrière donnait ainsi quatre exemples de mairies, dont celui de la ville de Saint-Quentin, ayant repris des activités en régie tout en conservant les conditions de rémunération du privé.

acquises, de la durée des engagements¹⁵ et des difficultés rencontrées pour entrer sur le marché (Defeuilley, 2002, p. 45). Une comparaison des prix exercés par les entreprises privées et le coût du service en régie en région Ile de France indique cependant que le passage de la régie à la concession ne se traduit pas par une hausse des prix pour l'utilisateur (Prud'homme, Yatta, 1995). En revanche, la concession réaliserait des gains de productivité qu'elle se réapproprierait, du fait de sa position oligopolistique. Les études divergent fortement sur ce point. Selon Defeuilley, plus la durée des contrats est longue, plus le prix aura tendance à augmenter et conclut ainsi que « l'absence de mise en concurrence ou des appels d'offre très espacés dans le temps aboutissent à des augmentations importantes de tarifs » (Defeuilley, 2002, p. 57). Finalement, l'évolution de l'organisation industrielle du secteur s'est traduite par l'émergence de géants transnationaux. Dès la fin des années 1980, les leaders français ont ainsi insisté sur la gamme étendue de prestations et services qu'ils pouvaient assurer et des compétences complémentaires qu'ils pouvaient mettre à la disposition des collectivités locales. Si la durée des contrats a pu être réduite par la loi Sapin et si on assiste à une vigilance accrue des élus suite à la multiplication des « affaires », il n'en reste pas moins que l'horizon contractuel à partir duquel ces entreprises agissent est relativement long, et en tous les cas, stabilisé.

La définition des missions du service public d'élimination des déchets relève d'une construction sociale et politique. Le Conseil d'Etat, en étendant la notion de service public au-delà des missions régaliennes de l'Etat, a justifié l'intervention des collectivités publiques au motif de l'intérêt général. Mais cette reconnaissance et la définition des contours des « services publics industriels et commerciaux » sont évolutives et c'est l'Etat qui, en définissant ces contours, légitime ses domaines de compétence. L'introduction d'une logique de gestion privée dans la fourniture du service public, parce qu'elle modifie les rapports de force et le statut des emplois, parce que, comme nous allons le développer, elle est ancrée sur des logiques de rentabilité à court terme sur des métiers historiquement perçus comme « difficiles », contribue aussi à la redéfinition du service rendu.

3. La professionnalisation des métiers ouvriers : des modèles de qualification à la diversité des pratiques

« L'éboueur » est devenu « ripeur ». Le changement de terminologie traduit la volonté de renouveler l'image du « métier » et de créer une rupture symbolique avec la forte connotation péjorative véhiculée par « l'éboueur » (Dubernet, 2002)¹⁶. Le mot « ripeur » est totalement neutre vis-à-vis du contenu (la boue et l'ordure) puisqu'il renvoie à une technique particulière de manipulation d'un contenant. Certains vont jusqu'à dire que « le ripeur fait un travail techniquement élaboré et quasiment propre » (Dubernet, 2002, p. 42). Ce changement

¹⁵ La durée des contrats peut ainsi être nettement supérieure à celle qui serait nécessaire pour amortir les équipements (de 5 à 8 ans). Le conseil de la concurrence (1998, cité par Defeuilley, 2002) fournit des chiffres portant sur la durée des contrats successifs de collecte passés par certaines filiales de CGEA (Vivendi) et de SITA (Suez-Lyonnaise des eaux) en Ile-de-France en 1998. Pour ces sociétés, environ 50% des contrats en cours (exprimés en terme de population desservie) ont été signés il y a plus de 10 ans et entre 17 et 24 % il y a plus de 20 ans. Le responsable de la principale organisation patronale n'a cependant pas le même discours : « *Le risque d'entreprise est lié aux matériels de plus en plus sophistiqués et de plus en plus coûteux. La durée des contrats n'est plus que de trois ans alors qu'avant elle pouvait aller de 10 à 20 ans. Les marchés sont remis en cause régulièrement. C'est ce qui explique la course à la taille et la recherche de marchés à l'étranger* » (SNAD).

¹⁶ Le changement sémantique se retrouve également dans la dénomination des emplois au sein des classifications dans les deux conventions collectives. En mai 2000, « l'équipier de collecte » remplace le « manœuvre » ou « le releveur de boîtes à ordures ménagères » de la nomenclature des emplois de 1957.

sémantique est associé d'ailleurs à une rénovation plus profonde de l'ensemble du secteur puisqu'il intervient au moment où l'on cherche à intégrer le nettoyage urbain au grand secteur de la « propreté » et de l'environnement. Selon Piotet (2002), « le changement de terminologie correspond à une transformation du contenu du travail auquel renvoie le métier, soit parce que les tâches se technicisent, soit parce le contexte dans lequel il s'exerce se modifie » (Piotet, 2002, p. 3). Dans la gestion des déchets, ces deux raisons apparaissent fortement liées et complémentaires. Non seulement les tâches intègrent de plus en plus de dimensions techniques (dans les centres de tri, introduction des bras articulés etc.) nécessitant de nouvelles formations alors même que le contexte plus général est celui d'une revalorisation des métiers du déchet face à un environnement réglementaire et écologique en mutation.

L'organisation de la branche était régie jusqu'en mai 2000 par une convention collective ancienne qui datait de 1957. Les partenaires sociaux, en signant la nouvelle convention collective¹⁷, ont explicitement mis l'accent sur la nécessaire adaptation aux évolutions technologiques ainsi que sur l'amélioration de la professionnalisation et de la reconnaissance des métiers du déchet¹⁸.

Après avoir précisé le contexte dans lequel se construit la professionnalisation et l'émergence, dans les discours, d'un métier de service (3.1), on discutera les dispositifs conventionnels de la qualification du travail ainsi que le rôle et la place de la formation dans la professionnalisation du métier de ripeur (3.2)

3.1 Le contexte de la professionnalisation : vers un métier de service

Le contexte de la professionnalisation des métiers de la gestion des déchets est celui de la sophistication croissante des équipements et de la complexification des filières, en particulier aux niveaux du traitement et de l'élimination¹⁹. En ce qui concerne plus particulièrement l'activité de collecte des ordures ménagères, le contexte est marqué par l'introduction de nouvelles technologies et la mise en place de la collecte sélective.

Au niveau technologique, tout d'abord, la mise en place d'outils de gestion comme l'organisation des plannings assistée par ordinateur a pour but d'améliorer l'organisation du travail et s'inscrit dans une démarche impulsée des sièges sociaux qui entendent homogénéiser les pratiques de leurs différentes agences en instaurant un logiciel d'exploitation commun et spécifique à l'entreprise (Entreprise O). Ensuite, les entreprises entendent progresser dans l'introduction de l'informatique embarquée, qu'il s'agisse du

¹⁷ Son champ d'application couvre les entreprises exerçant des activités liées au déchet et à la propreté urbaine. Les parties signataires à la refonte de mai 2000 sont le Syndicat National des Activités du Déchet (SNAD), la Fédération Nationale des Syndicats de Transports (CGT), la Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports (CFTC), la Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers, Poids Lourds et Assimilés (FNCR), la Fédération Nationale de l'Encadrement des Transports et du Tourisme (CFE-CGC). La Fédération Nationale Force-Ouvrière des Transports (CGT-FO) et la Fédération Nationale des Transports et de l'Équipement (FGTE-CFDT) n'ont pas été signataires.

¹⁸ Selon les termes de la nouvelle convention collective, celle-ci « dispose de nombreux éléments novateurs : une nouvelle structure permettant une meilleure lisibilité des dispositions conventionnelles, une mise en conformité des dispositions au regard des sources du droit du travail, une prise en compte des attentes et des évolutions de la profession par la modification ou l'ajout de nombreuses dispositions, notamment en matière de sécurité, formation professionnelle et droit syndical, une nouvelle grille de classification et de rémunération évolutive permettant d'intégrer les nouveaux métiers de l'ensemble des activités du déchet » (CCN des activités du déchet du 11 mai 2000, Notice d'utilisation de la classification, SNAD).

¹⁹ Cette évolution a également favorisé les pratiques d'externalisation de la gestion des déchets par les entreprises industrielles. Celles-ci ont ainsi envoyé un pourcentage de plus en plus élevé de leurs déchets toxiques à des entreprises spécialisées pour des raisons réglementaires et, de façon simultanée, elles ont fait un effort pour produire moins de déchets (Pichat, 1995).

repérage des camions par GPS (*Global Positionning System*) qui servirait aussi d'outil de gestion des temps et de contrôle du travail, ou des bras articulés qui a des conséquences sociales en termes de baisse du nombre d'emplois de ripeurs et de politiques de formation (entreprise O). La mise en place de la collecte sélective a transformé, quant à elle, le métier de ripeur, en ce sens qu'il a un contenu relationnel et pédagogique plus important vis-à-vis de la population²⁰ et qu'il implique une connaissance des matériaux et des filières (Adème, 1999).

Finalement, même si la filière des déchets reste proche d'une filière industrielle dans la mesure où elle comprend majoritairement des emplois d'exécution, de type ouvrier, certains voient dans l'évolution des technologies et le développement de la collecte sélective l'émergence d'« emplois de service », avec une distinction importante entre une « logique usager » dans le cadre de la collecte des ordures ménagères et une « logique entreprise » dans le cadre de la gestion des déchets industriels.

« Le métier de service se définit par l'importance de la dimension relationnelle avec le client. Les ripeurs eux-mêmes ont aussi un « métier de service » dans la mesure où la qualité des relations de voisinage et les délais sont des éléments qui influencent le renouvellement des contrats. Mais l'apprentissage du client est aussi une dimension importante pour la bonne réalisation de l'activité. Nous recrutons d'ailleurs des commerciaux spécialisés dans le déchet industriel qui ont notamment en charge de faire prendre conscience aux clients de l'importance du tri des déchets » (Entreprise C).

On retrouve ce jugement sur l'évolution du contenu du travail dans le rapport de l'ORDIF (1997) : « Le métier d'éboueur est désormais reconnu ; il s'est structuré. Il nécessite à la fois, esprit d'équipe, sens de l'organisation, vigilance, respect des consignes de sécurité ainsi qu'un bon relationnel avec les habitants et usagers de la voirie. Il ne s'agit plus seulement de charger les bennes » (ORDIF, 1997, p.55). Par ailleurs, la catégorie intermédiaire des emplois de maîtrise doit associer des responsabilités accrues dans la gestion des flux, les normes de sécurité, la gestion d'un parc matériel coûteux et un contenu technique plus développé (ORDIF, 1997).

Cette évolution du contenu du travail est à analyser au regard des transformations dans les modes d'évaluation et de qualification des emplois de la branche. On retrouve ici la problématique du « modèle de la compétence » (Zarifian, 2001) telle qu'elle est mise en évidence dans la relation de service, qui décrit ces circonstances de travail dans lesquelles le salarié est « mis en contact » avec le client ou l'utilisateur, cette confrontation étant essentielle dans la définition du service effectivement rendu. Pour reprendre le travail de Besucco et *alii* (2002, p.13), trois dimensions du travail sont exercées dans la relation de service : la « négociation » avec le client ou l'utilisateur, « l'interprétation » de la demande par le salarié qui contribue ainsi à construire la prestation (au-delà de l'offre générique de l'entreprise prestataire), la réalisation d'arbitrages par le salarié. Dans ce contexte, la professionnalisation des emplois repose en partie sur la performance de la prestation qui dépend elle-même de la capacité des salariés à faire face à la demande des clients. Ces transformations du contenu du travail interrogent les modèles de qualification du travail à partir desquels les dispositifs de reconnaissance de la valeur du travail sont construits. Le changement de convention collective et de grille de classification des emplois dans la branche des activités du déchet illustre le fait que la valeur reconnue au travail est, non seulement conventionnelle, mais résulte aussi d'une construction sociale qui intègre des éléments du passé et les résultats de rapports de force entre partenaires sociaux.

²⁰ « La concertation, l'information, l'accueil deviennent des notions fortement présentes » (ORDIF, 1997, p.12).

3.2 Les dimensions de la professionnalisation : qualification du travail et formation

Si l'on se réfère à la définition proposée par Friedmann et Naville (1962, p. 237²¹, cité par Piotet, 2002, p. 21), la professionnalisation donne au salarié « l'accès à un statut déterminé de manière précise, étendu au plus grand nombre d'aspects possible de la vie de travail et garanti avec plus ou moins de force par la loi, les conventions collectives et les contrats d'entreprise ». Les personnes qui en bénéficient voient finalement leur statut renforcé, en partie par le fait que les non qualifiés n'ont plus, ou du moins, ont difficilement accès à ces métiers. Le diplôme occupe alors une place essentielle (et croissante) dans la construction du statut. La conséquence majeure porte sur la segmentation du marché du travail qui en résulte puisque le métier, en hiérarchisant les emplois, tend à exclure ceux qui n'ont pas les qualifications et les critères requis. A la différence du modèle de référence du « métier » au sein duquel l'acquisition d'une qualification est indépendante de l'entreprise dans laquelle elle est développée et exploitée, ce que les auteurs de l'ouvrage *La révolution des métiers* (Piotet dir, 2002) voient émerger, c'est un modèle où l'entreprise joue un rôle central dans la construction du « métier » qui est alors davantage orienté vers le modèle de la compétence.

Le modèle de qualification d'après la nouvelle convention collective : la question de la professionnalisation au cœur du nouveau dispositif

La nouvelle convention collective nationale des activités du déchet comporte une modification majeure relative à la grille de classification des emplois. La nouvelle grille de classification, fondée sur le principe des « critères classants », vient remplacer l'ancienne grille dite « Parodi ». L'objectif affiché à la mise en place de cette nouvelle grille est de « répondre aux évolutions technologiques que connaissent les activités du déchet et les métiers, et clarifier la classification en définissant de nouveaux emplois. Cette grille permet par ailleurs de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, de valoriser et de professionnaliser les métiers des activités du déchet, de procéder à une revalorisation de certains emplois »²². Si l'ensemble des partenaires sociaux s'est retrouvé autour de cet objectif, les modalités et les moyens choisis pour y parvenir ont fait l'objet de désaccords²³.

Dans l'ancienne grille dite « Parodi », les postes sont décrits par des éléments techniques et à chacun des postes correspond un coefficient hiérarchique qui sert au calcul du salaire mensuel conventionnel. 93 emplois sont ainsi établis et répertoriés entre emplois ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise auxquels correspondent une trentaine de coefficients. L'évolution professionnelle est caractérisée par un avancement automatique à l'ancienneté²⁴.

La nouvelle grille à critères classants comporte seulement 27 emplois de référence et 10 coefficients, répartis dans quatre filières professionnelles²⁵. Les perspectives d'évolution

²¹ Friedmann G., Naville P. (1962), *Traité de sociologie du travail*, 1970.

²² Notice d'utilisation de la classification, CCN des activités du déchet du 11 mai 2000.

²³ C'est la raison pour laquelle la Fédération Nationale Force-Ouvrière des Transports (CGT-FO) et la Fédération Nationale des Transports et de l'Équipement (FGTE-CFDT) n'ont pas été signataires.

²⁴ Au salaire mensuel conventionnel est ainsi ajoutée une prime d'ancienneté de 2% après 6 mois de présence, 4% après 2 ans, 5% après 3 ans, 6% après 5 ans, 8% après 6 ans jusqu'à 15% après 12 ans de présence dans l'entreprise.

²⁵ Les quatre filières sont les suivantes : exploitation (dont collecte et activités assimilées ; traitement), maintenance (dont collecte et activités assimilées ; traitement), administration/gestion, études/développement. L'emploi d'équipier de collecte au sein de la filière exploitation comporte ainsi trois échelons correspondant à différents niveaux de connaissances, de responsabilités et d'autonomie.

professionnelle sont autorisées par l'existence de trois échelons pour chacun des emplois non-cadres. La qualification des emplois est établie selon le principe des « critères classants » qui renvoient « aux connaissances, aux responsabilités, à l'autonomie »²⁶. Par ailleurs, chacun de ces critères comprend des sous-critères faisant l'objet d'une gradation qui traduit les différents degrés de connaissances, de responsabilités et d'autonomie. Les échelons deviennent ainsi définis par rapport à l'expérience et à la pratique professionnelle que requiert le poste. Pour l'ensemble des partenaires, cette grille de classification contribuait ainsi à une lisibilité accrue du classement des salariés.

Comme dans de nombreuses classifications récentes, un terme a été mis à l'avancement automatique à l'ancienneté²⁷ (*La négociation collective en 2001*). L'évolution de carrière est réalisée à partir d'un examen particulier du salarié en référence aux critères de classification des emplois. Cet examen est réalisé au plus tard cinq ans après l'entrée puis selon une périodicité biennale. L'évaluation de l'évolution professionnelle tient compte notamment « des nouvelles compétences acquises par le salarié lors de formation appropriée, ou de diplôme professionnel obtenu depuis le dernier examen » (CCN, 2000, p.22).

Si les organisations syndicales étaient favorables à une refonte de la grille de classification des emplois, le principal point de désaccord a justement porté sur l'évolution professionnelle, en particulier des postes à faible coefficient. D'une part, l'éventail des coefficients est relativement réduit²⁸, alors que l'avancement automatique à l'ancienneté a été supprimé. Par ailleurs, la pratique de l'entretien professionnel à l'appui de l'évaluation de l'évolution professionnelle laisse craindre la possibilité « d'évolutions arbitraires ».

« Notre syndicat s'est opposé à la définition des emplois à partir de critères classants. Il existe un système de notation du salarié et, après cinq ans passés dans l'entreprise, puis tous les deux ans, les responsables hiérarchiques examinent si l'activité du salarié répond aux critères en matière de connaissance, de responsabilité, d'autonomie. Il suffit qu'on lui dise qu'il n'a pas eu de bonnes relations commerciales pour qu'il ne change pas de coefficient. L'employeur aura toujours intérêt à trouver quelque chose pour que ses salariés ne changent pas de coefficient. De plus, la valeur du coefficient ne prouve pas qu'il y ait eu valorisation de l'emploi » (Syndicat FO).

Cette progression de carrière, fondée sur l'expérience, est donc soumise à l'appréciation de la hiérarchie interne. L'individualisation du déroulement de carrière peut être observée par l'émergence de « garanties » qui fondent, par leur présence, le processus même d'individualisation. L'entretien professionnel qui sert l'évolution de carrière est vu tantôt comme une « garantie » et un droit reconnu aux salariés dans le cadre d'une reconnaissance du travail *a posteriori*, tantôt comme le moyen servant à bloquer le salarié dans son coefficient par rapport au modèle de l'automatisme par l'ancienneté de l'ancienne grille et aux garanties collectives qu'elle instituait. Finalement, si la branche a contribué à « encadrer » les

²⁶ Il s'agit d'une grille unique et non catégorielle dans la mesure où le classement de tous les postes est réalisé à partir des trois mêmes critères.

²⁷ D'après le *Bilan de la négociation collective en 2001*, certaines grilles à critères classants ont maintenu une automaticité pour les premiers niveaux de classification ou dans les branches caractérisées par la présence de nombreuses petites entreprises au sein desquelles les possibilités d'évolution sont limitées du fait d'un nombre réduit de postes.

²⁸ Les coefficients vont ainsi de 100 à 107 pour un équipier de collecte et s'étendent de 100 à 132 pour les trois premiers niveaux de la classification. D'après le *bilan de la négociation collective en 2001*, il existe des grilles de classification dans lesquelles l'évolution professionnelle est davantage facilitée par la présence d'un éventail de coefficients plus large (par exemple, la grille de la branche de la construction).

pratiques en définissant une méthode de classification des emplois, l'évaluation des compétences individuelles des salariés reste du seul ressort des entreprises²⁹

Le rôle de la formation dans la professionnalisation

Dans cette architecture de la qualification, la formation occupe une place centrale dans la mesure où elle accompagne les évolutions des emplois et des métiers et constitue un support à l'objectif de professionnalisation.

La formation professionnelle apparaît d'ailleurs comme l'un des aspects profondément novateur de la nouvelle convention collective et des orientations de la branche³⁰. Cependant, les dispositions conventionnelles encadrent et encouragent, comme le droit du travail le prévoit, la mise en place de la formation professionnelle au sein des entreprises, mais la négociation de branche, si elle donne les orientations et les actions prioritaires, a eu tendance à renforcer l'autonomie laissée par la loi à l'employeur (Jobert, 2000). De fait, les pratiques restent encore particulièrement hétérogènes et la reconnaissance des diplômes, titres ou certificats reste limitée dans la plupart des conventions collectives de branche qui ne les considèrent pas comme une garantie de classement. Dans celle des activités du déchet, l'employeur n'est pas lié par les diplômes. Ces derniers ne constituent qu'une indication du niveau mais ne sont pas nécessairement reconnus par le classement au niveau correspondant de la classification des emplois.

Des diplômes ont été créés dans la gestion des déchets ou plus généralement dans les métiers de l'environnement³¹. Cependant, leur rôle dans le renforcement du statut du « ripeur » se révèle ambigu. En effet, malgré la création d'un CAP « gestion des déchets », aucun diplôme particulier n'est demandé pour exercer ce métier. Les objectifs affichés par les responsables des ressources humaines interrogés au développement des formations sont de professionnaliser et de valoriser les métiers du déchet afin d'attirer et de fidéliser la main-d'œuvre dans une période où les entreprises énoncent faire face à des difficultés importantes de recrutement. Mais, les entreprises privées de gestion des déchets entendent alors « professionnaliser » un métier dont l'accès reste ouvert aux non qualifiés. Ceci est d'autant plus marqué en période de difficulté de recrutement : les entreprises recourent alors massivement à l'intérim pour pourvoir les postes (voir *infra*). Le fait de se « sentir reconnu »

²⁹ Pour une analyse de la place de la subjectivité et des rapports de domination liés au statut du rapport salarial, voir Besucco et *alii* (2002).

³⁰ Le préambule du titre IV de la nouvelle convention collective, consacré à la formation professionnelle est à ce titre révélateur des objectifs des partenaires sociaux : « La formation constitue un des moyens privilégiés pour les salariés d'acquérir les connaissances et compétences leur permettant de développer leurs capacités d'adaptation face aux mutations technologiques et à la transformation des modes d'organisation du travail. Elle leur ouvre ainsi des perspectives d'évolution professionnelle et sociale. Parallèlement, la formation est l'une des conditions de la modernisation des entreprises du secteur, gage de leur pérennité et de leur expansion face aux évolutions du contexte économique. Par ailleurs, l'effort de formation permet de valoriser le secteur, de le rendre plus attractif et de contribuer à maintenir et à développer la stabilité du personnel » (p57).

³¹ Notamment, le Certificat d'Aptitude Professionnelle « gestion des déchets et propreté urbaine » créé en 1994 prépare à l'ensemble des postes d'ouvriers qualifiés, et notamment à celui de ripeur. La possession de la Formation Initiale Obligatoire (FIMO) a été rendue obligatoire pour les futurs conducteurs. Cette formation est axée sur les règles de sécurité ainsi que sur les réglementations du transport, de la circulation et du travail. Il existe par ailleurs des formations supérieures orientées vers les métiers dits de l'environnement.

dans l'exercice de son métier est alors construit sur d'autres fondements que celui du statut acquis par la professionnalisation et la détention de diplômes³².

Les pratiques des entreprises en matière de formation révèlent par ailleurs des divergences profondes dans les objectifs et les moyens accordés aux différentes actions. Les entretiens que nous avons effectués ont permis de mettre en évidence des engagements de nature différente. L'entreprise O a elle-même créé un centre de formation délivrant des diplômes reconnus par l'Etat. Ici, la professionnalisation peut alors être obtenue par la reconnaissance, de la part de l'entreprise, d'une qualification professionnelle qu'elle a elle-même produite en participant au système de formation et de délivrance des diplômes³³. L'entreprise C a développé des relations avec des organismes de formation et des écoles proposant des formations en alternance ou en apprentissage³⁴. Elle prend aussi en charge les dépenses pour l'obtention de la « Formation Initiale Minimum Obligatoire » (FIMO) pour les futurs conducteurs. En revanche, l'entreprise S, au moins jusqu'en 2000, ne développait aucune action particulière de formation. Par ailleurs, les actions de formation des ripeurs restent pour l'essentiel circonscrites à des formations sécurité visant à prévenir les accidents du travail. Et là encore, il existe des marges de différenciation selon les groupes et les agences dans lesquelles elles sont menées.

Une illustration : divergences des pratiques dans les formations à la sécurité

La formation à la sécurité a constitué la première des orientations et la première des actions prioritaires de formation professionnelle inscrite dans la nouvelle convention : « La branche considère comme prioritaire de promouvoir des formations initiales et continues qui concourent à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité, à l'acquisition d'un comportement de nature à prévenir au maximum les dangers que représentent certaines activités liés aux déchets, [...] » (CCN, p.57).

Pourtant, à côté de l'aspect conventionnel, les pratiques des entreprises révèlent des divergences d'engagement de nature profonde. Si les trois entreprises que nous avons rencontrées affichent la volonté de vouloir diminuer les accidents du travail³⁵, les actions peuvent correspondre à la simple distribution d'un livret sécurité ou au suivi d'un stage pour les nouveaux, certaines agences locales allant jusqu'à organiser des challenges sécurité de manière régulière pour le personnel sujet à un risque élevé d'accidents³⁶.

³² L'absence de qualification et la précarité des conditions d'exercice du métier empêchent également la construction de « marchés professionnels » (Marsden, 1989) caractérisés par la transférabilité des qualifications, absentes dans le cas du poste de ripeur. Par ailleurs, si les formes d'emploi empêchent la valorisation d'un statut dans les entreprises, il n'en va pas de même lorsque le service est organisé en régie : les salariés ont alors le statut de la fonction publique territoriale. L'identité professionnelle se construit ici en partie autour des missions de service public que leur statut leur confère.

³³ Dans cette optique, selon Dubernet (2002), la reconnaissance par l'entreprise des diplômes qu'elle a elle-même créés conduit à étendre la subordination du travailleur aux mécanismes mêmes de construction de sa qualification professionnelle.

³⁴ La difficulté dans le cas des entreprises O et C sera alors de rendre cohérentes les procédures de recrutement dans les agences et les actions de formation impulsées du siège (voir *infra*).

³⁵ Dans le ramassage des ordures ménagères, les plus fréquents sont liés aux marchepieds, aux membres pris dans la benne, aux marches arrières des camions.

³⁶ Les divergences peuvent également se révéler entre le discours et les orientations impulsées du siège, d'un côté, et les actions concrètes menées dans les agences, de l'autre.

Par ailleurs, on peut constater certaines pratiques des entreprises aux objectifs incompatibles. C'est le cas en particulier du recours au travail intérimaire, vis-à-vis duquel les entreprises énoncent avoir constaté que les accidents du travail étaient plus fréquents, et de la pratique du « fini-parti ». Ce dernier constitue un mode d'organisation des tournées pour la collecte des ordures ménagères qui implique que lorsque les tournées ont été effectuées, les salariés peuvent quitter leur poste. Cette pratique se justifiait à l'origine par l'argument selon lequel il peut s'avérer difficile d'évaluer la durée des tournées du fait de la forte variabilité du tonnage d'ordures à collecter et de certains aléas pouvant survenir sur le trajet des tournées.

Les entretiens réalisés (aussi bien auprès des représentants de salariés que des directions) ont révélé un certain « malaise » vis-à-vis de cette pratique. En effet, elle va à l'encontre de la volonté affichée de baisse des accidents du travail dans la mesure où elle contribue à l'augmentation du rythme de travail et à une moindre vigilance des salariés. Du côté du discours syndical, cette pratique est considérée comme un acquis social pour les salariés qui bénéficient d'une variabilité d'horaires et qui peuvent éventuellement finir plus tôt en travaillant plus vite³⁷. Finalement, ces pratiques en matière d'organisation du travail et de mobilisation de la main-d'oeuvre ne correspondent pas à une politique volontariste de baisse des accidents du travail. La volonté de professionnaliser les métiers s'accommode mal de pratiques en matière d'emploi et de conditions de travail qui entretiennent la précarité et une gestion des besoins en main-d'oeuvre à court-terme.

En guise de conclusion, il semble difficile de retenir une définition objective de la professionnalisation. Depuis la nouvelle convention collective, les entreprises prennent davantage de responsabilités aux trois niveaux de la construction, de l'appréciation et de la validation des compétences, nous éloignant d'autant du modèle des « métiers » dans lequel la main-d'oeuvre est dotée d'une identité au sein d'une communauté professionnelle pour nous rapprocher d'un modèle de la compétence. Pourtant, le travail continue à s'exercer dans des conditions où la précarité touche à la fois les conditions de travail (accidents du travail), les formes d'emploi de ces salariés non qualifiés (important recours à l'emploi intérimaire) et les salaires³⁸.

³⁷ Dans le même ordre d'idée, les entreprises énoncent faire face à un problème de contrôle de la qualité et de la productivité des travailleurs que l'on peut définir comme un risque de « défaut de mobilisation au travail » (ou risque sur le résultat du travail dans la typologie de M-L Morin, 1999), en particulier dans le cas de la collecte des ordures ménagères. Or, l'organisation des tournées en « fini-parti » permet à l'encadrement de bénéficier, par ce biais, d'une productivité du travail accrue. L'entreprise ne supporte plus l'incertitude sur l'ampleur et les variations d'activité journalières, ni celle sur le contrôle du travail puisqu'elle laisse la « liberté » aux salariés de « faire au plus vite » et de gérer eux-mêmes le temps des tournées ! Le contrôle du travail est particulièrement difficile dans le cadre d'une organisation du travail qui comprend non seulement le travail en équipe mais aussi des tournées. Là encore, les entreprises (du moins pour certaines d'entre elles) se sont en quelque sorte déchargées de la prise en charge du contrôle du travail avec le développement du fini-parti combiné à celui des « calendriers » : avec le fini-parti, les ouvriers ont tout à gagner à être « productifs » en allant plus vite ; avec le calendrier, ils ont tout intérêt à proposer du travail de qualité et de satisfaire les clients. Finalement, les entreprises n'ont plus à supporter le contrôle du travail. Le revers de la médaille concerne bien sûr l'augmentation des accidents du travail avec le fini-parti. Le calendrier, quant à lui, posera également des problèmes d'organisation du travail, au niveau de la composition des équipes et de l'affectation des tournées, certaines étant plus « lucratives » que d'autres.

³⁸ En effet, les politiques salariales apparaissent plutôt restrictives. La rémunération moyenne mensuelle est composée du salaire brut ainsi que des primes (indemnités de casse-croûte, de panier de nuit, de salissure et de transport mentionnées dans la convention collective) et du treizième mois. Chaque catégorie a vu sa rémunération (salaires nominaux) augmenter de 4 à 6,5% sur la période 1997-2000, soit environ seulement 1,5% d'augmentation par an. Or, d'après les données de la DARES, en 2000, le gain brut mensuel moyen d'un salarié à temps complet s'élevait à 2,2% de plus qu'en 1999 (DARES, 2002). Les salaires sont généralement fixés au

4. Les tensions dans la gestion des besoins d'une main-d'œuvre peu qualifiée

Les responsables des trois entreprises que nous avons pu interviewer déclarent être en phase d'embauche et rencontrer des difficultés de recrutement aux postes de ripeurs, de conducteurs et de la maîtrise intermédiaire. Les raisons évoquées touchent aussi bien des aspects « réglementaires »³⁹ que la « difficulté » attribuée aux métiers de cette branche, ou encore le manque de personnes qualifiées face à l'évolution des métiers. En revanche, le recours à l'intérim est important⁴⁰. Sans disposer de données générales, les entreprises ont toutes déclaré avoir recours à l'intérim même si c'est avec la volonté affichée de le baisser⁴¹. Les motifs invoqués portent sur le travail saisonnier d'une part, sur les difficultés de recrutement d'autre part, sur la pré-sélection de la main-d'œuvre en vue d'embauche en CDI enfin. La volonté affichée de diminuer le pourcentage d'intérimaires est liée non seulement au coût du dispositif mais aussi à l'accroissement du taux d'accident du travail pour cette catégorie de personnel (voir *supra*) et aux éventuels problèmes d'intégration dans les équipes.

D'une manière générale, les entreprises ont justifié le recours à l'intérim par un risque de variations saisonnières d'activité et un risque de pertes de marché⁴². En ce sens, le recours à l'intérim pourrait s'interpréter comme un transfert de ces risques liés à l'incertitude économique sur les travailleurs, les entreprises s'affranchissant alors de risques de sureffectifs (M-L Morin dir, 1999)⁴³. Cependant, le risque de sureffectif est en fait limité, et ce pour au moins deux raisons : l'activité est en croissance et la branche en phase de recrutement d'une part, la branche organise le transfert de salariés en cas de pertes de marchés publics d'autre part.

niveau de la convention collective nationale pour les ouvriers, sauf dans l'une des entreprises que nous avons rencontrée (entreprises C) qui possède sa propre grille de salaire.

³⁹ Cette raison est particulièrement mentionnée pour les postes de conducteurs pour lesquels il faut dorénavant posséder la « Formation Initiale Minimum Obligatoire » (FIMO).

⁴⁰ Selon un responsable de l'entreprise S, les intérimaires peuvent représenter jusqu'à 40% de l'effectif dans certaines agences pendant les périodes d'été.

⁴¹ On peut relever différentes mentions de ce recours massif : « Le ramassage des ordures n'attend pas. Ainsi, chaque matin, il faut pallier les absences imprévues en quelques minutes. Le recours à la main-d'œuvre temporaire est donc relativement élevé et il constitue une possibilité de vivier de candidats potentiels à des embauches de plus longue durée » (Dubernet, 2002, p.45). « Les opérateurs du secteur ont eu massivement recours au travail intérimaire et à la sous-traitance. Autrement dit, ils ont joué la carte de la flexibilité en externalisant une partie de leur activité pour s'adapter aux variations conjoncturelles et aux attentes de leurs clients » (Xerfi, 1999, p.49).

⁴² « L'activité est en croissance depuis l'origine de l'entreprise (1992). Les principales incertitudes concernant les variations d'activité portent sur les marchés publics. Au niveau de la direction des ressources humaines, les principales incertitudes ont trait aux recrutements. Il apparaît difficile de prévoir l'ensemble des recrutements, qu'il s'agisse des cadres ou des « compagnons ». Par ailleurs, l'importance des marchés publics dans l'activité de l'entreprise implique une difficulté supplémentaire relative au temps d'attente de la réponse avant de pouvoir prévoir et de se doter des moyens nécessaires à la réalisation des contrats. Le recours à l'intérim pourrait ainsi être expliqué par l'urgence dans laquelle se font les recrutements face à l'obtention de nouveaux contrats » (Entreprise C).

⁴³ Selon les chercheurs du LIRHE, les incertitudes liées aux variations de l'activité et aux résultats de la prestation de travail engendrent un risque dit « économique » qui est supporté, au niveau juridique et dans la norme de l'emploi typique, par l'entreprise. Dans ce cadre, les choix des formes de mobilisation de la main-d'œuvre, et notamment le recours au travail intérimaire, peuvent s'analyser comme un mode de partage des risques avec un transfert du risque économique et du risque de l'emploi sur les travailleurs intérimaires.

Encadré 2 – Les caractéristiques de l’emploi dans la branche⁴⁴

L’emploi dans la branche de la gestion des déchets peut être caractérisé d’abord comme étant un emploi typiquement ouvrier (80% de l’effectif), masculin (93% de l’effectif), à temps complet (96% de l’effectif)⁴⁵ et en contrat à durée indéterminée⁴⁶.

La répartition de l’effectif par âge fait état d’un « rajeunissement » de l’effectif. En 2000, 42% de l’effectif avait plus de 40 ans alors qu’ils étaient 48% en 1997 et ils n’étaient plus que 17% à avoir plus de 50 ans en 2000 (22% en 1997). Ces données reflètent une structure relativement similaire à la moyenne nationale⁴⁷. Concernant l’ancienneté, 31% de l’effectif global a plus de 10 ans d’ancienneté et plus de 50% ont plus de 5 ans en 2000. Cette répartition en 2000 fait suite à une baisse de l’ancienneté moyenne sur la période liée à l’augmentation des effectifs, puisqu’ils étaient plus de 60% et près de 40% à avoir respectivement plus de 5 ans et plus de 10 ans d’ancienneté en 1997⁴⁸.

Un turn-over élevé ainsi que l’augmentation de l’emploi dans la branche permettent en partie d’expliquer cette baisse de l’ancienneté. En effet, des emplois ont été créés de façon massive dans les années 1980 et 1990.

Sur la période 1997-2000, on peut constater une forte croissance de l’effectif global (+19,2%), due en particulier à la forte augmentation du nombre de conducteurs (+41,4%) et à celle des employés (+40,1%) alors que le nombre et le pourcentage de ripeurs n’a cessé de baisser sur la période, passant de plus de 35% à moins d’un quart⁴⁹. Le rapport de l’ORDIF (1997) fait état de la même évolution de l’emploi dans la région Ile de France. Les embauches dans le secteur des déchets dans cette région sont liées au renouvellement progressif des effectifs et à un turn-over élevé dans les fonctions de collecte et de tri, à la création d’unités nouvelles ou à la transformation des unités existantes ainsi qu’à la stratégie de diversification des groupes. L’augmentation des parcs des unités de traitement et du tonnage des déchets ainsi que la progression des collectes sélectives en porte à porte constituent également des facteurs favorisant l’emploi dans la filière.

4.1 Une activité en croissance

Les prestataires de la branche des déchets voient leur activité croître depuis plusieurs années et les entreprises énoncent elles-mêmes être soumises à des difficultés de recrutement. Il existe certes des variations saisonnières d’activité, mais elles peuvent être facilement anticipées par les entreprises. Les créations d’emploi ont ainsi été nombreuses en 2000 (+6%, contre environ +2% les années précédentes). Environ la moitié des flux d’embauches et des départs concerne les emplois de ripeurs et de conducteurs. Les motifs de rupture se différencient ici nettement selon l’état et les tensions sur le marché du travail, les démissions de ces emplois ouvriers qualifiés de « difficiles » s’accéléralent en période de reprise économique. Le motif principal de rupture du CDI des ouvriers en 2000 est celui de la démission (43,4% des départs) ; et en 1997 c’est le licenciement (pour 35,5% des ruptures de CDI), le pourcentage de démissions représentant alors le quart des ruptures. En revanche, un motif de rupture assez largement répandu, aussi bien en 1997 qu’en 2000, relève de la catégorie « autres » qui comprend respectivement 20,4% et 23% des départs des ouvriers. On trouve en particulier dans cette catégorie les transferts et les mutations. Par ailleurs, la branche présente un très faible nombre de licenciements économiques (4,9% en 1997, 0,9% en 2000). *« Le turn-over est jugé trop élevé et connaît une augmentation coïncidant avec la reprise économique (8% pour les cadres, 5% pour les “ compagnons ”). Les autres motifs de départ sont la mobilité interne au sein du groupe et les transferts de marché » (Entreprise C).*

⁴⁴ Les données présentées dans cette partie sont issues des rapports de branche du SNAD (1998, 2000).

⁴⁵ On rappelle qu’au niveau de l’ensemble du secteur privé, la proportion d’actifs à temps partiel s’élevait à 16,9% en mars 2000 (Aerts, Mercier, 2001).

⁴⁶ Le pourcentage de salariés sous contrat à durée déterminée se situe en moyenne aux environs de 5,5%.

⁴⁷ D’après les données issues de l’enquête emploi réalisée par l’INSEE, en 2000, 18,6 % des salariés du secteur privé avaient plus de 50 ans et 45 % avaient plus de 40 ans.

⁴⁸ Ces données générales peuvent cependant masquer des disparités, en particulier régionales. L’ancienneté dans la branche reste inférieure à celle du secteur privé. D’après les données de l’enquête emploi, 52,04 % des actifs du secteur privé ont plus de 5 ans d’ancienneté et 35,1% ont plus de 10 ans.

⁴⁹ Le nombre de ripeurs est ainsi passé de 9108 en 1997 à 7428 en 2000.

« Le turn-over est important, aussi bien au niveau des cadres qu'au niveau des ouvriers. Les raisons sont la « dureté » du métier d'ouvrier dans ce secteur, le manque de reconnaissance et l'absence de politique sociale dans l'entreprise » (Entreprise S).

4.2 Le risque de perte de marché et le transfert de salariés

Les contrats s'étalent sur une durée relativement longue pouvant atteindre une dizaine d'années⁵⁰ et même en cas de pertes de marché, des garanties collectives prémunissent les entreprises prestataires, notamment l'annexe V, qui organise le transfert de salariés. Un syndicaliste FO nous indiquait ainsi : *« Le risque de perte de marché est à nuancer car, souvent, quand les entreprises perdent un marché, elles en retrouvent un autre ailleurs. De plus, elles n'ont pas à licencier et à créer un plan social du fait de l'existence du transfert de salariés » (Syndicat FO).*

L'annexe V (dont le premier avenant date de 1996) stipule ainsi : *« En vue de garantir l'emploi des salariés affectés à un marché public faisant l'objet d'un changement de titulaire et afin d'inciter les entreprises concernées à trouver une solution aux situations rencontrées, les parties conviennent de ce qui suit : Le nouveau titulaire doit reprendre à l'ancien titulaire, à tout le moins, les personnels ouvriers antérieurement affectés au marché concerné. Cette disposition s'applique également, sous réserve des dispositions légales, lorsque le nouveau titulaire est une entreprise ou un établissement appartenant au même groupe que celui de l'ancien titulaire. Par voie de conséquence, le personnel qui n'est pas repris par le nouveau titulaire reste salarié de l'ancien titulaire » (Convention collective nationale des activités du déchet, p. 108).*

L'existence de cette annexe résulte de la non-applicabilité de l'article L.122-12 du Code du Travail⁵¹ aux pertes de marchés publics. L'annexe V constitue donc une forme de garantie d'emploi pour les ouvriers affectés à des marchés et a été construite en réaction aux revirements de la jurisprudence relatifs aux champs d'application du L.122-12. En effet, jusqu'au milieu des années 1980, la Cour de Cassation estimait de plus en plus systématiquement que l'article devait s'appliquer dès lors que les mêmes possibilités d'emploi existaient. La stabilité de l'emploi était ainsi privilégiée. A partir de 1985, c'est le critère des moyens de production qui devient essentiel pour définir ce que recouvre une « entité économique autonome »⁵². Du coup, « la modification de la situation juridique de l'employeur ne peut résulter de la seule perte d'un marché » (Arrêt Nettoitout, 1985) et la Cour de cassation a réaffirmé en 1990 que « la seule perte d'un marché » ne justifiait pas l'application du L.122-12. La non-applicabilité du L.122-12 aux cas des pertes de marché impliquait qu'il fallait dorénavant anticiper le coût social correspondant à la perte d'un marché. La réaction s'est alors produite par voie conventionnelle dans certaines branches professionnelles dont l'activité consiste en l'exécution de marchés. Elles ont ainsi conclu des accords collectifs inspirés de la jurisprudence précédente qui privilégiait la stabilité de

⁵⁰ Il existe des garanties apportées au prestataire dans le cadre de l'organisation de la délégation de services publics (durée des contrats suffisamment longue pour amortir les investissements, clauses d'indexation, Defeuilley, 2002, voir *supra*).

⁵¹ Cet article qui date de 1928 énonce : « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise » (article L.122-12).

⁵² La Cour de cassation a ainsi jugé que la reprise d'un service de distribution d'eau dans une ville comprenant la reprise des installations communales de distribution d'eau constituait bien un transfert. En revanche, elle a censuré la décision sur l'application du L.122-12 dans le cas d'un marché de nettoyage des ordures ménagères de la ville de Nîmes estimant qu'à lui seul, un marché de prestation de service ne constitue pas une entité économique (Waquet P., 1995).

l'emploi des professionnels concernés (Ray J-E, 1996, pp. 150-154)⁵³. Les entreprises que nous avons rencontrées n'ont pas fait de commentaires particuliers sur l'existence de l'annexe V, sauf pour préciser les problèmes que posait la présence de statuts différents dans les équipes de travail, en particulier les statuts publics. Les salariés sont censés conserver l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise précédemment titulaire du marché avec maintien du salaire mensuel brut auquel s'ajoutent les éléments de rémunération conventionnels fixes prévus par la convention collective. Ils sont soumis pour le reste aux dispositions contractuelles existant dans l'entreprise nouvellement titulaire du marché.

Le risque pour le salarié de perdre son emploi suite à une baisse d'activité de son employeur pour cause de perte de marché public n'existe donc pas puisqu'il change d'employeur. De fait, les licenciements pour motif économique des ripeurs et conducteurs sont très faibles (ils représentaient seulement 4,8% des motifs de rupture du CDI en 1997 et 0,76% en 2000). En revanche, cette clause spécifique de la convention collective n'empêche évidemment pas les licenciements pour autres motifs. En contrepartie, pour l'entreprise, le risque de faire face à des sureffectifs ou d'avoir à subir des coûts de reclassements et les indemnités de rupture du contrat de travail en cas de pertes d'un marché public est nul.

On s'autorisera donc ici à considérer que les entreprises du secteur sont soumises à un risque d'entreprise plutôt faible dans un secteur en croissance, l'évolution des réglementations et la prise de conscience collective sur les problèmes liés à l'environnement laissant également penser que les perspectives de croissance restent largement favorables (voir *supra*). On se situe donc dans une configuration qui autorise la constitution d'une main-d'œuvre stable. En revanche, les métiers sont « difficiles » et peu qualifiés. Le rapport de force est alors tel que les entreprises peuvent choisir des contrats qui leur sont plus favorables mais qui impliquent la précarité pour les salariés (missions d'intérim). En revanche, des difficultés de recrutement se posent, notamment pour les métiers de ripeurs et de chauffeurs qui connaissent un taux de turn-over jugé important (entre 5 et 8%).

Dans ce contexte, le recours à l'intérim semble davantage se justifier par les difficultés de recrutement que les entreprises affirment subir au sens où il permet de « drainer » la main-d'œuvre. Il constitue de fait une forme de pré-sélection de la main-d'œuvre et peut même appartenir à la procédure de recrutement sous contrat à durée indéterminée. Le rôle de pré-recrutement des entreprises de travail temporaire a déjà été mis en évidence par plusieurs études et même si ce n'est pas un motif légal de recours, rien n'empêche les entreprises d'embaucher les intérimaires employés (Ramaux, 1994, Lefevre, Michon, Viprey, 2002). La logique de coût et de court terme devient ici prédominante pour justifier le recours à l'intérim par rapport à des engagements davantage construits et aboutis vis-à-vis des procédures de recrutement.

A ce niveau, les pratiques des agences diffèrent fortement des politiques impulsées des sièges visant à harmoniser les pratiques tout en tenant compte des contraintes « de terrain ». Dubernet (2002) a ainsi bien mis en évidence les distorsions dans les procédures de recrutement entre, d'une part, un protocole de recrutement impulsé du groupe qui vise à intégrer des apprentis afin d'accorder une plus grande place au diplôme et de professionnaliser les emplois et, d'autre part, les pratiques des agences locales dispersées sur

⁵³ On notera toutefois que depuis l'arrêt Schmidt (1994), la France n'exclut pas par principe les activités de service du champ d'application du L.122-12 mais « la Cour de cassation n'a jamais admis l'existence de transfert d'entreprise en l'absence d'une quelconque transmission de moyens de production. Sur ce point, la position de la Cour de cassation est remarquablement stable et elle est demeurée imperméable aux fluctuations de la position européenne » (Laulom, 1999, p. 826).

le territoire qui ont recours à des réseaux locaux, les agences d'intérim ou les candidatures spontanées pour faire face aux contraintes de terrain.

En conclusion, les « risques » économiques, dont la réalité est par ailleurs discutable, et leur transfert ne peuvent constituer l'origine du recours à l'intérim et justifier son importance. Mais en matière de statut d'emploi, les pratiques ont pour conséquence le développement du travail intérimaire et remettent en cause la stabilité de l'emploi en période de ralentissement d'activité. Finalement, on se trouve dans le cadre d'une gestion à court terme et « au coup par coup » de l'emploi, porteuse de précarité et allant à l'encontre, d'une part, de la professionnalisation engagée par ailleurs par les acteurs du secteur et, d'autre part, de leur volonté de diminuer le turn-over.

5. Conclusion

Des missions d'intérêt général ont progressivement été dévolues à l'élimination des déchets, justifiant que les communes en deviennent responsables. Depuis les années 1970, le processus de délégation du service public au secteur privé a conduit à un partage du marché à peu près équivalent pour la collecte des ordures ménagères entre régie et secteur privé, et largement favorable au secteur privé pour le traitement. Les politiques publiques, les évolutions réglementaires et technologiques, les stratégies concurrentielles et la situation du marché du travail sont apparues comme des éléments interdépendants dans les rapports de travail et d'emploi de la branche. Finalement, les entreprises combinent des pratiques restrictives de gestion des besoins de main-d'œuvre porteuses de précarité à court terme allant à l'encontre de la volonté de stabiliser la main-d'œuvre ou de professionnaliser les métiers à moyen terme, d'améliorer la qualité du travail et de faire baisser le nombre d'accidents du travail. Dans le cadre de la fourniture de prestations de service qui consistent en des prestations de travail, c'est aussi la qualité du service rendu et sa définition qui s'en trouvent amoindries.

Bibliographie

Adème (2000), *Les marchés des activités liées aux déchets, Situation 1999 et perspectives 2000/2001*, Données et références, Adème.

Adème (1999), *Approche socio-économique de la gestion des déchets ménagers*, Données et références, Adème.

Aerts A-T, Mercier M-A. (2001), “ Enquête sur l'emploi de mars 2001, la forte hausse de l'emploi se poursuit ”, *INSEE Premières*, n°785, juin.

Bertolini G. (1990), *Le marché des ordures, Economie et gestion des déchets ménagers*, L'Harmattan, coll. “ Environnement ”.

Besucco N., Tallard M., du Tertre C., Ughetto P. (2002), *La relation de service : un nouveau modèle de travail en tension*, Rapport pour le ministère de la recherche, Action concertée incitative Travail, IRIS, Mai.

Botta H., Berdier C., Deleuil J-M. (2002), *Enjeux de la propreté urbaine*, Presses polytechniques et universitaires romandes.

Convention collective nationale des activités du déchet, 1957, 2000.

- Coutrot T. (1999), *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, coll. " Repères ".
- DARES (2002), " La rémunération des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus en 2000 ", *Premières informations*, DARES, n°22-2, mai.
- DARES (2000), " Les changements dans l'organisation du travail ", *Les dossiers thématiques*, INSEE, Liaisons sociales, DARES.
- Defeuilley C. (2002), " Règles, pratiques contractuelles et concurrence dans la collecte des déchets ménagers ", in Botta H., Berdier C., Deleuil J-M., *Enjeux de la propreté urbaine*, Presses polytechniques et universitaires romandes.
- DGI (2002), *Rapport sur les modes de financement du service d'élimination des déchets*, Direction Générale des Impôts, Direction de la Législation Fiscale, février.
- Dron D. dir (1997), " Déchets municipaux, coopérer pour prévenir ", *Rapport au ministre de l'Environnement*, La Documentation Française.
- Dubernet A-C. (2002), " Des « métiers traditionnels aux vrais métiers ", in Piotet F., *La révolution des métiers*, PUF, coll. " Le lien social ", pp. 25-52.
- IFEN, Ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement (1999), *Données économiques de l'environnement*, Rapport à la commission des comptes et de l'économie de l'environnement, La Documentation Française.
- Fialaire J. (1998), *Le droit des services publics locaux*, L.G.D.J.
- La négociation collective en 2002*, Collection " Bilans et rapports ", Editions Législatives, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, 2003.
- Laulom S. (1999), " Les dialogues entre juge communautaire et juges nationaux en matière de transfert d'entreprise ", *Droit Social*, n°9/10, septembre-octobre, pp. 821-832.
- Lefèvre G., Michon F., Viprey M. (2002), " Les stratégies des entreprises de travail temporaire, acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines ", *Travail et Emploi*, n°89, pp. 45-64.
- Marsden D. (1989), *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*, Economica.
- Morin M-L. dir (1999), *Prestation de travail et activité de service*, La Documentation Française, Cahier Travail et emploi.
- ORDIF (1997), *Les métiers du déchet en Ile de France, le marché de l'emploi et ses perspectives de croissance*, Série Etudes, ORDIF, Novembre.
- Pichat P. (1995), *La gestion des déchets*, Flammarion, coll. " Dominos ".
- Piotet F. (2002), *La révolution des métiers*, PUF, coll. " Le lien social ".

Prud'homme R., Yatta F. (1995), " Les prix reflètent-ils les coûts dans les contrats de concessions : le cas de la collecte des déchets ", *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, vol. V, pp.779-790.

Ramaux C. (1994), " Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ? Les résultats d'une enquête auprès de 24 établissements ", *Travail et Emploi*, n°58, pp. 55-76.

Ray J-E. (1996), *Droit du travail, droit vivant*, Editions Liaisons.

SNAD (2001), *Rapport annuel de branche 2000*, SNAD.

SNAD (1998), *Rapport annuel de branche 1996*, SNAD.

Thèvenot N. (2003), " Emploi et travail dans les entreprises privées de gestion des déchets ", in Eydoux A., Ramaux C., Thèvenot N. (dir), " l'Etat social à l'épreuve du risque ", Action concertée incitative " Travail ", Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, juillet 2003.

Xerfi (1999), " Enlèvement & traitement des ordures ménagères ", *Secteurs 700*, Xerfi.

Waquet P. (1995), " L'application par le juge français de la directive communautaire du 14 février 1977 ", *Droit social*, n°12, décembre, pp.1007-1013.

Zarifian P. (2001), *Le modèle de la compétence. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*, Editions Liaisons.