



TRAVAIL ET TRANSITION DANS LES AÉROPORTS WALLONS : L'IMPOSSIBLE ÉQUATION ?

Cédric Leterme
et Bruno Bauraind

JUIN 2022

MIRADOR GRESEA 
observatoire critique
des multinationales

INTRODUCTION¹

Dans les années 1980-90, la Région wallonne a décidé de miser sur le développement de ses deux aéroports régionaux de Liège et Charleroi pour pallier le déclin de la sidérurgie et opérer une relance économique qui devait notamment fournir des emplois peu qualifiés². Ce choix s'expliquait par plusieurs facteurs : la bonne localisation de la Wallonie au cœur de l'Europe, sa bonne connexion aux principaux réseaux de transport (autoroutiers, fluviaux, ferroviaires) ; la libéralisation du secteur aérien (au niveau européen) et la régionalisation de la compétence aéroportuaire (en Belgique), dans les années 90 ; l'idéologie de la « mondialisation » et l'insistance sur les enjeux de « connectivité » au détriment des industries « du passé », etc.

Tout ceci s'est traduit par des investissements publics considérables, à la fois pour développer et pour faire fonctionner ces aéroports, investissements qui continuent à ce jour³. Avec à la clé, la création de plusieurs milliers d'emplois directs et indirects et, plus largement, la constitution progressive de ces aéroports comme pôles économiques majeurs pour la Région wallonne.

L'envers de la médaille fut toutefois l'explosion des différentes nuisances liées au développement de ces infrastructures : bruit, pollution, expropriations, bétonisation, congestion, etc. Plus récemment, on a également vu se multiplier les interrogations sur la pertinence même d'une

¹ Compte-rendu analytique de l'événement « Penser la transition pour et avec le monde du travail – L'exemple du développement aéroportuaire en Wallonie » - organisé à Liège, le 19 avril 2022, par l'Asbl Barricade et le GRESEA.

² Sur ce « pari logistique », lire notamment : Bauraind, B. & Leterme, C., « FedEx-TNT : le pari logistique sous tension », *Gresea*, 12 mars 2021.

³ Lire, par exemple : Van Apeldoorn, R., « Crises à Liège et Charleroi : des aéroports trop chers pour le contribuable ? », *Trends Tendances*, 22 mars 2021.

stratégie de développement qui semble aller à l'encontre des enjeux environnementaux actuels : lutte contre le réchauffement climatique, l'artificialisation des sols, la pollution et la contamination, ou encore contre l'effondrement de la biodiversité⁴.

Dans ce contexte, aux mobilisations de riverains qui sont apparues dès les premiers développements des aéroports de Liège et de Charleroi, se sont ajoutées, ces dernières années, des mobilisations plus larges, à l'image de la lutte qui entoure l'arrivée d'Alibaba à Liège⁵, inscrites dans une perspective de lutte contre les grands projets inutiles et nuisibles que l'on retrouve ailleurs en Europe et dans le monde.

Or, une des grosses difficultés auxquelles se heurtent ces mobilisations, c'est l'incompréhension, voire la franche hostilité, qu'elles suscitent dans les organisations syndicales et chez les travailleur·euses concerné·es, qui y voient, pêle-mêle, une menace pour leur emploi, une mise en cause de leur utilité sociale, un mépris pour ce qu'il·elles ont construit de positif en termes de compétences, mais aussi de collectifs de travail ou encore, pour les syndicats, une menace pour la pérennité de secteurs dont ils tirent un nombre important d'affiliés.

Cette situation peut aboutir à deux réactions opposées. D'un côté, un repli de chaque « camp » sur des positions de plus en plus tranchées : « fin du monde » vs « fin du mois », pour reprendre une typologie popularisée au

⁴ Lire à ce sujet la carte blanche publiée par Inter-Environnement Wallonie au sujet de l'aéroport de Liège : Jamar, P., « Miser sur Liège Airport, c'est développer notre capacité de nuire », *IEW*, 10 mai 2022.

⁵ Sur ce projet, lire le dossier « Alibaba » disponible sur le site du Gresea : www.gresea.be/alibaba.

moment de la lutte des gilets jaunes. Avec des conséquences désastreuses en termes d'efficacité et de légitimité des luttes entreprises de part et d'autre. De l'autre côté, à l'inverse, on peut essayer d'articuler au mieux ces différentes considérations en commençant par chercher ensemble des moyens de dépasser les méfiances et les inquiétudes légitimes pour aboutir sur des perspectives et des revendications potentiellement communes. C'est dans cette optique qu'a été organisée la rencontre qui fait l'objet de ce compte-rendu. Elle devait notamment réunir des syndicalistes du secteur de l'aérien (au sens large) avec des militant-es de mouvements environnementaux.

Malheureusement, un concours de circonstances a fait en sorte que les deux intervenants syndicaux qui devaient s'exprimer ont finalement dû annuler, une malchance qui dit toutefois aussi quelque chose de la difficulté qu'il y a à ne fut-ce qu'essayer d'organiser ce type de rencontre. Plutôt qu'une réflexion « avec et pour » le monde du travail de l'aérien, c'est donc plutôt un échange sur les défis que pose l'articulation des enjeux environnementaux et syndicaux dans ce secteur en Wallonie qui a eu lieu, à partir de trois présentations « d'expert-es » dont les pages suivantes proposent une retranscription écrite.

« POURQUOI EST-IL IMPORTANT/NÉCESSAIRE DE PENSER LA « TRANSITION » AVEC ET POUR LES TRAVAILLEUR·EUSES CONCERNÉ·ES ? QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS ET LES POSSIBILITÉS DANS LE DOMAINE DE L'AÉRIEN ? »

Daniel Tanuro, ingénieur agronome, militant écosocialiste et coordonnateur (avec Michel Löwy) de l'ouvrage Lutttes écologiques et sociales dans le monde, Paris, Textuel, 2022.

Pour répondre à la première question, il peut être utile de partir de quelques données tirées du dernier rapport du GIEC⁶. On y apprend notamment que pour avoir une chance sur deux de ne pas dépasser un degré et demi de réchauffement planétaire, il faudrait que les émissions mondiales diminuent chaque année de 5% d'ici 2030. Une chance sur deux, ce n'est pas énorme. Si vous vous apprêtez à monter dans un avion, et qu'on vous dit qu'il n'a qu'une chance sur deux de ne pas arriver à destination, vous ne montrez probablement pas dedans... Pour avoir deux chances sur trois, ce qui est déjà un peu plus raisonnable, il faudrait que les émissions diminuent de 10% chaque année.

En parallèle, quand on sait que 80% des émissions de gaz à effet de serre (GES) proviennent actuellement de la combustion de combustibles fossiles – pétrole, charbon, gaz naturel – et que, à la

grosse louche, 80% de nos besoins énergétiques sont encore pris en charge aujourd'hui par ces mêmes combustibles fossiles, on comprend à quel point l'équation est extrêmement difficile à résoudre, pour ne pas dire impossible. Du moins, sans essayer de rompre avec la logique productiviste du système capitaliste.

UNE QUESTION « SYSTÉMIQUE »

Nous sommes donc face à une question systémique, qui implique un changement profond du mode de production. Or, il est évident qu'on ne peut pas changer un mode de production sans les producteurs et les productrices, et a fortiori contre elleux. Cela nécessiterait une dictature d'une violence extrême, une dictature écologique qui devrait affronter le monde du travail pour imposer le changement. Ce n'est ni souhaitable ni réaliste.

⁶ Pour un compte-rendu détaillé de ce rapport, lire : Tanuro, D., « Crise climatique - Rapport du GT3 du GIEC : de la rigueur scientifique à la fable sociale », *L'Anticapitaliste*, 5 avril 2022.

Il faut donc trouver une solution qui soit à la fois sociale, démocratique et écologique. Cela implique, a minima, d'ouvrir un dialogue avec les forces dans le monde du travail qui en contestent la logique productiviste dominante. En effet, les organisations syndicales restent aujourd'hui dominées par une logique de cogestion du système et par l'idéologie du progrès. Elles continuent de miser sur le « développement économique » pour garantir à tout le monde un emploi, un revenu, de meilleures conditions de vie, une amélioration progressive des conditions pour les générations futures, etc. La preuve : depuis la fin de la pandémie, on ne les entend parler que de « relance économique ». Il faut relancer la machine pour redonner de l'emploi et du revenu aux travailleurs et aux travailleuses.

Or, cette voie-là est évidemment une impasse, mais il faut en convaincre au moins une partie des principaux intéressés, en faisant notamment en sorte qu'un débat s'ouvre à l'intérieur des organisations syndicales sur la question du productivisme et de l'antiproductivisme. C'est d'autant plus important que les enjeux sont colossaux. Un degré et demi de réchauffement, ce serait l'aggravation d'une situation qui, aujourd'hui, doit déjà être qualifiée de catastrophique. Il suffit de lire les rapports du GIEC ou d'autres

publications pour s'en convaincre. Voilà donc l'essentiel pour répondre à la première question, qui est d'ordre stratégique.

EXPÉRIENCE TOULOUSAINE

Maintenant, pour répondre à la deuxième question, on peut se pencher sur une expérience concrète qui nous vient de la région de Toulouse, une région dont l'industrie aéronautique constitue le cœur et le poumon économique. Au début de la pandémie, les différentes mesures de confinement et de fermeture des frontières ont eu un impact extrêmement fort sur le secteur aérien en général, à la fois sur les transporteurs et sur les entreprises de construction aéronautique. La situation a donc été très grave et dans une région comme Toulouse, où l'emploi et le progrès de la ville dépendent du secteur aéronautique, cet impact a ouvert un débat.

Or, ce débat a notamment débouché sur la constitution d'une plateforme intitulée « Pensons l'aéronautique pour demain » (PAD)⁷. Cette plateforme est d'abord intéressante pour sa représentativité. On y trouve en effet : la CGT du secteur de l'aéronautique, qui est le principal syndicat de cette industrie à Toulouse ; le syndicat Sud-aviation qui est plus important dans le secteur des services ; un collectif de travailleur·euses de l'aéronautique qui

⁷ <https://aerodemain.org/>

s'appelle ICARE⁸; un groupement d'étudiant·es qui s'appelle les « étudiants pour une aéronautique soutenable »; l'atelier de l'écologie politique de Toulouse; ATTAC; le collectif contre les nuisances sonores dans l'agglomération de Toulouse, qui représentent cette fois les riverains; l'université populaire de Toulouse; les amis du monde diplomatique; ou encore la fondation Copernic, un Think Thank anti-néolibéral.

Il y a donc une agglomération de chercheur·es, de collectifs militants, de riverains et de syndicalistes, qui pensent l'avenir de l'aéronautique dans leur région. Comment? À partir de deux postulats, qui font tout l'intérêt de l'initiative.

Le premier, plutôt classique à gauche, c'est l'idée que ça n'est pas aux travailleur·euses de payer la crise. Donc, s'il faut procéder à des reconversions, il faut garantir le revenu, les conditions de travail, mais aussi les collectifs sociaux des travailleur·euses concerné·es. On ne peut pas accepter qu'au nom de la reconversion, on assiste à une fragmentation et à une atomisation des travailleur·euses qui permettent par après de les broyer plus facilement. Ça, c'est le premier postulat, qui est donc relativement consensuel à gauche.

Le deuxième postulat, qui est beaucoup plus novateur, c'est l'idée que non seulement l'industrie aéronautique et les transports aériens ne peuvent pas continuer à croître, mais au contraire, qu'ils doivent même décroître. Cela figure explicitement dans les documents adoptés par la plateforme⁹. Ce postulat s'appuie essentiellement sur les paramètres climatiques évoqués ci-dessus. Les projections des constructeurs aéronautiques comme Boeing et Airbus, par exemple, tablent sur une croissance annuelle de 4% du secteur. Or, pour la plateforme, c'est rigoureusement incompatible avec les objectifs de lutte contre le réchauffement climatique, dans la mesure où les alternatives éventuelles en termes de source d'énergie ne seront pas prêtes avant 2050, donc trop tard pour arrêter la transformation de la catastrophe en cataclysme, ou bien elles impliqueront des choix sociaux redoutables.

Le cas des agrocarburants est particulièrement emblématique. On pourrait les utiliser pour faire voler les avions, mais étant données les surfaces de terres cultivables nécessaires pour les produire, cela entrerait directement en contradiction avec la production alimentaire ou/et la protection de la

⁸ Il faut savoir que le mouvement syndical en France est très faible en nombre d'effectifs, même s'il est très militant. Les taux de syndicalisation sont nettement plus bas qu'en Belgique. En France, ils tournent autour de 4-5% grand maximum (contre 60% environ en Belgique), et dans l'industrie c'est même moins. Il y a donc beaucoup de collectifs ouvriers indépendants qui se créent.

⁹ « Moins d'avions/plus d'emplois - Recommandations pour une transformation en une région écologiste, égalitaire, épanouie », PAD, 31 août 2021.

biodiversité. Dès lors, la seule solution réaliste, c'est une décroissance du secteur. C'est le deuxième paramètre que la plateforme introduit dans la discussion, même s'ils le font à partir d'un scénario un peu trop « optimiste » de 10% à 15% de réduction d'ici 2030-2040, alors qu'il faut réduire les émissions mondiales globales de 5% à 10% *annuellement* d'ici 2030. Mais quoi qu'il en soit, c'est de toute façon en contradiction avec les projections des constructeurs.

La deuxième chose qui fait défaut – et c'est étonnant vu la composition de la plateforme – c'est l'insistance sur les aspects de classe du transport aérien. Pourtant, aujourd'hui ces aspects sont reconnus par le GIEC lui-même. Dans son dernier rapport consacré aux impacts et à l'adaptation aux changements climatiques, il est inscrit textuellement que 50% des voyages aériens sur terre sont le fait du 1% le plus riche de la population mondiale. 50% ! C'est colossal. Ça veut dire qu'il serait relativement facile d'atteindre les 5% à 10% minimum de réduction annuelle des vols – et donc des émissions de ce secteur – sans nuire à beaucoup de monde, à condition évidemment de reconvertir les travailleur·euses concerné·es.

UNE INITIATIVE EXEMPLAIRE... À MULTIPLIER

Néanmoins, en dépit de ces deux petites critiques, qui peuvent donner matière à débat, l'initiative est extrêmement intéressante, également parce qu'il ne s'agit pas d'un *one shot*. L'objectif est vraiment de construire des liens sur la durée entre des secteurs sociaux différents, des syndicalistes, des riverains, des think thank, des chercheur·es, des écologues, etc. C'est un véritable travail de processus, avec notamment des groupes de travail qui se penchent sur des aspects particuliers. Par exemple, sur l'aspect de la reconversion, la plateforme a identifié quatre secteurs prioritaires¹⁰ dans lesquels pourraient se reconvertir les travailleur·euses de l'aéronautique et du transport aérien.

Il s'agit donc d'une initiative exemplaire, dont des militant·es anticapitalistes et antiproductivistes convaincu·es, ici en Belgique, doivent essayer de s'inspirer. Même si le débat est difficile actuellement en Wallonie avec le monde syndical sur ces questions, si on ne réussit pas à l'ouvrir, on ne gagnera aucune bataille, ni contre Alibaba, ni contre l'extension de l'aéroport de Liège. On ne les gagnera pas sans, au moins, l'appui de certains secteurs du mouvement syndical. Il y a donc beaucoup de travail pour essayer de faire bouger les lignes.

¹⁰ Mobilité, agriculture, économie de la fonctionnalité et recyclage.

Mais il y a aussi des signes d'espoir. Outre cette initiative à Toulouse, on peut également mentionner le chapitre de notre ouvrage qui est consacré à la lutte contre l'aéroport de Notre-Dame-des-Landes¹¹, et qui a été écrit par un des principaux militants CGT de Vinci, l'entreprise qui devait construire l'aéroport. L'auteur y explique en détail comment ils ont compris que leur combat n'était pas celui de Vinci, mais plutôt celui des zadistes. Ils ont donc choisi le camp des zadistes, non seulement en parole, mais aussi en actes, notamment en participant à la grande manifestation « On sort les bâtons » pour défendre la ZAD contre les troupes de choc du président français.

Un autre exemple donné dans le livre est celui de ce syndicaliste norvégien qui a été secrétaire mondial de la Fédération des travailleurs des transports¹², un secteur

qui dépend étroitement des énergies fossiles. Il explique aussi comment il a réussi à faire passer des positions non seulement anti-néolibérales, mais quasiment anticapitalistes dans sa fédération. Il reconnaît qu'ils ont échoué à les transformer ensuite en actions syndicales, en lutte concrète, mais ça a le mérite de montrer qu'il n'y a pas d'obstacles insurmontables dans la tête des gens.

Il y a donc des expériences intéressantes. Pas beaucoup, mais la gravité même de la crise écologique et la manière dont elle est de plus en plus imbriquée avec la gravité de la crise sociale va probablement amener de plus en plus de syndicalistes ou de travailleur·euses qui réfléchissent un peu, ne fut-ce qu'à l'avenir de leurs enfants sur cette planète, à se poser des questions et à agir.

¹¹ Lemasson, F., « Notre-Dame-des-Landes : comment la CGT Vinci a choisi le camp de la lutte contre l'aéroport », dans Löwy & Tanuro, *Luttes écologiques et sociales dans le monde*, op. cit.

¹² Wahl, A., « Le grand défi : transformer une politique progressiste en action », dans Löwy & Tanuro, *Luttes écologiques et sociales dans le monde*, op. cit.

« COMMENT TENIR COMPTE D'UNE DIMENSION DE GENRE QUAND ON PENSE UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE POUR ET AVEC LE MONDE DU TRAVAIL ? »¹³

Anne-Sophie Tirmarche, chargée de recherche au Collectif contre les violences familiales et les exclusions (CVFE) et autrice de l'analyse « Implantation d'Alibaba à Liège : quels emplois pour les femmes ? », CVFE, novembre 2021.

Pour répondre à cette question très large, on peut commencer par en interroger les termes mêmes au prisme du genre. Est-ce qu'ils sont neutres du point de vue du genre ? En tant que féministes, on a généralement tendance à se méfier des concepts qui ont l'air neutres, parce qu'on sait que dans une société patriarcale comme la nôtre, le référent reste le masculin.

Le « monde du travail », par exemple, reste marqué par ce référent masculin. On le voit à travers des dispositifs de sécurité qui sont pensés par et pour des hommes, par exemple des gilets de sécurité qui vont gêner au niveau de la poitrine, des masques ou des lunettes anti-poussières qui vont être trop grands pour la plupart des femmes, etc.

En matière de transition, on observe que les efforts se sont beaucoup concentrés sur le secteur de l'énergie – et plus particulièrement sur la sortie progressive du charbon – en se concentrant surtout sur

les emplois formels, notamment d'extraction du charbon. Or, en tout cas dans les pays industrialisés, ce travail est surtout réalisé par des hommes, tandis que les femmes, elles, vont plutôt avoir tendance à occuper des emplois de bureau ou des postes non techniques.

Dans d'autres régions du monde, on retrouve davantage de femmes qui ramassent du charbon dans le secteur informel, dans des conditions extrêmement précaires et difficiles, mais qui échappent donc également à des programmes de reconversion qui sont surtout pensés à partir de la réalité de l'emploi formel des hommes.

Il est donc essentiel de se demander qui on prend comme référent lorsque l'on pense « la transition avec et pour le monde du travail », à la fois pour intégrer les différences de genre, mais aussi de « race » et de classe. Concrètement, cela implique de tenir compte des femmes dans les secteurs qui sont très masculins

¹³ Cette intervention a fait l'objet d'une analyse détaillée, accessible sur le site du CVFE : Tirmarche, A.-S., « Genre, transition et travail pour les nul-les », CVFE, mai 2022. En ligne : <https://www.cvfe.be/publications/analyses/417-genre-transition-et-travail-pour-les-nul-les>

actuellement, à travers des plans de formation, par exemple, qui tiennent compte de cette dimension de genre. Ça implique également de promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, de prévoir et soutenir la reconversion dans les secteurs très féminisés comme le tourisme ou le commerce, dans la mesure où ce sont aussi des secteurs qui vont être impactés par la sortie des énergies fossiles, même si c'est de façon indirecte.

« MENACE POUR L'EMPLOI »... DE QUI ?

On peut maintenant s'intéresser au concept de « menace pour l'emploi ». Dans quelle mesure est-ce que cette « menace » est neutre d'un point de vue du genre ? Si on reprend l'exemple de la sortie du charbon, plusieurs recherches ont montré qu'au 20^e siècle, les reconversions – qui ont eu lieu pour des raisons essentiellement économiques à l'époque – ont eu un impact beaucoup plus fort sur le travail des femmes que sur celui des hommes. Ce sont surtout des femmes qui ont été licenciées ou rétrogradées, en tout cas avant les hommes.

Un autre exemple plus récent et plus en lien avec notre sujet concerne l'extension de l'aéroport de Liège. Face à l'arrivée

d'Alibaba, notamment, des collectifs militants se sont interrogés sur la qualité des emplois qui allaient être créés, leur quantité, leur pérennité, les pertes possibles aussi, à terme, en lien avec l'innovation technologique dans ce secteur¹⁴. En tant qu'association féministe, le CVFE a donc aussi voulu se poser ces questions, mais dans une perspective de genre¹⁵. Pour ce faire, on s'est basé sur les travaux de la sociologue française Haude Rivoal, qui a mené des recherches sur des entrepôts logistiques, et qui a constaté que l'innovation technologique avait un impact assez catastrophique sur l'emploi des femmes dans différentes catégories¹⁶.

Chez les ouvrières, par exemple, au niveau de la préparation des commandes en entrepôt, elle montre que l'innovation technologique s'est traduite par une baisse des effectifs féminins. Idem en ce qui concerne les employées, dans les postes de contact, de gestionnaires de stocks ou d'inventoristes, l'impact a été plus fort pour les employées femmes que pour les hommes.

On peut également se demander ce qu'il se passe pour les femmes plus qualifiées, en l'occurrence, les femmes qui sortent des écoles d'ingénieurs. En général, elles s'en sortent mieux, parce qu'elles peuvent

¹⁴ À ce propos, lire, par exemple : Leterme, C., « Arrivée d'Alibaba à Liège : cadeau pour l'emploi ? », *Mirador*, 20 janvier 2020.

¹⁵ Cf. Tirmarche, A-S., « Implantation d'Alibaba à Liège : quels emplois pour les femmes ? », *op. cit.*

¹⁶ Lire par exemple : Rivoal, H., « Les innovations technologiques : une avancée pour l'égalité hommes-femmes ? Le cas des entrepôts logistiques », *Les Mondes du travail*, 2020.

occuper des postes d'encadrement intermédiaire, par exemple. Mais il faut préciser que même ces femmes plus qualifiées subissent les effets du patriarcat, dans la mesure où elles ont du mal à obtenir le même niveau de reconnaissance que leurs homologues masculins. Elles vont plutôt avoir tendance à les seconder dans leur travail.

Au niveau du développement aéroportuaire, maintenant, c'est plus difficile de se prononcer sur les conséquences d'une baisse d'activité, dans la mesure où on est face à énormément d'emplois très diversifiés. Mais ce qui est sûr, c'est que les divisions sexuelle, raciale et sociale du travail sont telles que tout le monde n'est pas égal face à une reconfiguration du marché de l'emploi comme celle-là.

Pour prendre un exemple trivial, mais parlant : l'achat d'un jouet d'avion pour enfant. Le pilote sera à coup sûr un homme et l'hôtesse de l'air « évidemment » une femme. Ces choses sont toujours représentées de cette façon-là, sans jamais être questionnées, comme si ça coulait de source, comme si c'était naturel que les femmes fassent tels types de travail et les hommes tels autres.

Précisons aussi que dans l'exemple du jouet, tous les personnages seront probablement blancs, parce que le référent dominant n'est pas exclusivement masculin, il est aussi blanc. Il y a aussi fort à parier que les agents d'entretien ne

seront pas représentés dans le jouet, parce qu'on vit dans une société néolibérale qui aime bien dissimuler ce type de travail de soin, d'entretien. Ce sont des formes de travail qui sont invisibilisées et dévalorisées. Ce n'est pas pour rien si elles sont surtout assumées par des personnes racisées.

Il y a donc beaucoup de constats qu'on peut formuler à partir d'un exemple aussi basique qu'un jouet pour enfant. Cela montre qu'il est important de questionner la division sexuelle, sociale et raciale du travail. De questionner aussi les hiérarchisations qui en découlent. Pour reprendre l'exemple du jouet d'avion, il est probablement évident dans la tête des gens qu'un travail de pilote, ça requiert des compétences spécifiques parce qu'il y a une dimension technique qui est évidente. Ce sera probablement moins le cas pour le travail d'hôtesse de l'air, alors qu'il requiert également des compétences spécifiques : assertivité, gestion simultanée de plusieurs tâches (ce qui est typique des métiers considérés comme féminins), « travail émotionnel » (un concept féministe très important), par exemple lorsqu'il faut gérer des passagers saouls et insupportables ou subir du sexisme ordinaire tout en gardant le sourire et en faisant comme si tout allait bien.

L'enjeu des compétences est donc tout aussi crucial quand on pense la transition avec et pour le monde du travail. Quelles

compétences vont être reconnues ? Quelles compétences vont être valorisées ? Celles qui relèvent du travail de soin à autrui, comme dans le cas du travail des hôtesses de l'air, sont classiquement des compétences qui vont avoir tendance à être naturalisées. On va avoir tendance à considérer que ce sont des qualités innées féminines, ce qui permet de minimiser le niveau de compétence que ça demande, le travail que ça demande, et donc de minimiser aussi la rémunération et la reconnaissance qui leur sont associées.

DES « EMPLOIS VERTS »... POUR QUI ?

Ensuite, on peut aussi se poser la question de la création d'emplois. Qu'est-ce que la création « d'emplois verts », par exemple, implique du point de vue du genre ? Par « emplois verts », on entend les métiers qui ont pour finalité première la préservation et la réparation de l'environnement. À côté, on parlera de métiers « verdissants » pour désigner plutôt les métiers qui intègrent fortement une composante environnementale.

Ici aussi, on retrouve des inégalités de genre. En France, par exemple, en 2012, des études ont montré que les femmes – surtout des femmes qualifiées – ne représentaient que 17% de la main d'œuvre dans les métiers verts, et 16% seulement dans les métiers verdissants. En Wallonie, d'autres études ont montré qu'on retrouvait les mêmes stéréotypes sexistes dans les emplois verts que partout ailleurs, avec à la clé les mêmes disparités

de genre, par exemple avec les femmes qui sont plus ou moins écartées des filières technologiques.

Plus largement, on insiste souvent en matière de transition sur la création d'emplois dans les secteurs des transports publics, du recyclage des matériaux ou encore des énergies renouvelables. Or, ce sont des secteurs qui sont plutôt masculins actuellement. Sans une politique volontariste, les femmes y trouveront difficilement leur place, en particulier les femmes peu qualifiées. Elles y trouveront difficilement leur place, et si elles la trouvent, elles auront du mal à la garder sans un accompagnement spécifique.

IMPORTANCE DU CARE

Enfin, dernier concept à interroger au prisme du genre : celui de transition. On ne peut pas l'aborder sans parler du travail gratuit fourni par les femmes en matière d'environnement. Ce sont principalement des femmes, par exemple, que l'on retrouve dans les ateliers « zéro déchet » ou plus largement dans des activités de travail bénévole pour des organisations environnementales. À l'inverse, dans les postes rémunérés, plus prestigieux (ex. : direction, présidence), les femmes se font beaucoup plus rares.

Il en découle qu'une des revendications des associations féministes en matière de « transition », c'est la reconnaissance des compétences des femmes en matière de soin à l'environnement, et en matière de

soin à autrui en général, avec une valorisation à la fois symbolique, mais aussi économique. Ce travail de soin, c'est ce que les féministes appellent le travail de *care*. C'est un travail actuellement fortement féminisé, racialisé et précarisé, à l'image du secteur des titres-services, par exemple.

Il est donc évidemment important de faciliter l'accès des femmes à des métiers plus valorisés, considérés comme masculins, dans le secteur de la transition. Mais au-delà d'une logique de rattrapage, ce qu'il faut surtout, c'est un changement de paradigme, qui peut remettre le *care* – donc le soin à autrui, le soin à l'environnement, etc. – au centre de la société. Il faut soutenir ce type de travail à la hauteur de son importance et de son

caractère essentiel, un caractère essentiel que la pandémie, notamment, a encore révélé.

D'un point de vue féministe, il est aussi important d'en répartir plus équitablement la charge, notamment à la maison avec un meilleur partage des tâches ménagères, du soin aux enfants, etc. Or, on est encore très loin du compte... Et ça a un impact énorme sur les inégalités femmes-hommes sur le marché de l'emploi. Enfin, ça implique également de mettre fin à la ségrégation verticale dans le secteur formel du *care* (ex : crèches, hôpitaux, etc.) où l'on retrouve plus facilement, comme partout, des hommes aux postes de direction et des femmes à la base.

« QUELLES SONT LES RESSEMBLANCES ET LES DIVERGENCES ENTRE LES AÉROPORTS DE CHARLEROI ET LIÈGE ? QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE DU POINT DE VUE DE LA POSSIBILITÉ OU NON D'ALLIANCE AVEC LES TRAVAILLEURS AUTOUR DES ENJEUX DE TRANSITION ? »

Bruno Bauraind, secrétaire général du Gresea, spécialiste du monde syndical belge et auteur du Gresea Échos n°104, « Ryanair Must Change », Bruxelles, 2022.

Commençons par présenter rapidement les points communs et les spécificités de chaque aéroport.

En termes de points communs, on peut d'abord souligner leur origine commune dans la libéralisation du ciel européen. Sans ça, il n'y a pas d'entreprises low-cost. Ce n'est pas possible de faire une guerre des prix sans libéralisation du secteur.

En parallèle, on trouve aussi la régionalisation de la politique aéroportuaire et le choix des pouvoirs politiques wallons de redéployer les bassins industriels notamment sur le secteur du transport aérien – passagers à Charleroi et fret à Liège pour éviter une nouvelle « guerre des bassins ».

Il s'agit également, dans les deux cas, d'un développement continu et assez exponentiel de l'activité. À Charleroi, en 2001, avec l'implantation de la base de Ryanair, on avait 77.000 passagers. En 2019, on était à 8 millions de passagers. Cela montre le type de développement exponentiel en jeu, et c'est sensiblement la

même chose pour le fret à Liège, surtout dans les dernières années.

Troisième caractéristique commune : la décision assez problématique d'opter pour une gestion mono-opérateur des aéroports. Dans les deux cas, des partenariats ont été signés avec une grande multinationale qui s'appelle Ryanair à Charleroi et TNT à Liège, en leur offrant des avantages taillés sur mesure et une forme de quasi-exclusivité (en particulier en ce qui concerne Ryanair dont c'était une exigence). On signe donc des accords qui sont fortement asymétriques et qui vont entraîner des coûts énormes pour les finances publiques. Pour Ryanair, entre 2001 et 2004, ce sont 21,5 millions d'euros de subventions en tout genre. La captation de l'argent public est d'ailleurs une caractéristique du modèle de développement de Ryanair.

Quatrième caractéristique commune : des conditions de travail et de concertation sociale particulièrement dégradées. Chez Ryanair, à l'heure actuelle, les conditions en termes de salaires minimums, de

concertation, etc., ne sont toujours pas respectées, malgré l'existence de conventions collectives. Un des enjeux des récentes grèves consistait d'ailleurs à demander à recevoir des fiches de paie sans erreurs et de l'eau gratuite sur le lieu de travail... on en est là. Chez TNT-Fedex, la situation n'est pas beaucoup plus enviable, même si elle est moins documentée. Lors de l'annonce de la restructuration à l'aéroport de Liège, beaucoup de travailleurs ont ainsi témoigné de la dureté des conditions de travail. Or, il s'agit d'un choix – délibéré ou non – de la part du pouvoir politique : « sacrifier » des travailleurs dans des emplois de mauvaise qualité dans les aéroports pour développer de bons emplois indirects autour, et irriguer plus largement l'économie régionale. Ce choix est d'autant plus facile à faire dans le cas de Ryanair à Charleroi, que sur les 400 hôtesses de l'air et stewards, il y a très peu de Belges. Mais quoi qu'il en soit, la flexibilité et le moins-disant social sont clairement considérés comme des avantages comparatifs dans le développement aéroportuaire en Wallonie (et ailleurs).

Cinquième caractéristique : les nuisances sonores et les pollutions diverses (pas uniquement en termes de gaz à effet de serre) n'ont pas toujours le même périmètre que celui des retombées économiques. Les bons emplois indirects créés par le développement de l'aéroport de Liège ne sont pas nécessairement

occupés par des travailleur·euses de Grâce-Hollogne-haut ou Seraing-bas... Ce ne sont pas nécessairement les travailleur·euses de Sombreffe ou de Ligny qui bénéficient des retombées économiques des touristes qui arrivent à Charleroi, mais plutôt des villes comme Bruges ou Bruxelles. C'est donc aussi un élément à prendre en compte et qui peut compliquer la question des alliances et des luttes à mener.

DIFFÉRENCES ENTRE LIÈGE ET CHARLEROI

Si on se tourne maintenant vers les spécificités de chaque aéroport, la plus évidente, c'est bien sûr le fait que Charleroi est spécialisé dans le transport de passagers et Liège dans le transport de marchandises. Ce sont deux choses différentes. Cela implique notamment des types d'avions différents : de gros porteurs souvent plus vieux à Liège, des avions plus petits et plus modernes à Charleroi. Par contre le nombre de rotations (décollages + atterrissages) est beaucoup plus important à Charleroi qu'à Liège, du simple au double en 2019.

L'autre grande différence ce sont les heures de fonctionnement des deux aéroports : l'aéroport de Charleroi est théoriquement fermé de 23h à 6h30 du matin (même s'il peut y avoir des retards), alors que celui de Liège est l'un des derniers en Europe à pouvoir opérer 24h/24, 7j/7, ce qui crée évidemment des problèmes de nuisances encore plus importants.

Dernière spécificité, davantage liée au monde du travail et aux syndicats, chez Ryanair à Charleroi, il a été très compliqué pour les syndicats de rentrer en contact avec des travailleur·euses, simplement parce que tout qui parlait avec un syndicaliste était licencié.

La première déléguée syndicale, surnommée "Natacha", ne s'est affiliée à la CNE qu'en 2011, alors que la CNE travaillait sur l'aéroport depuis 2002. Et encore, elle n'a pris le mandat que pour se faire licencier parce qu'elle était en burn-out. Elle a distribué un tract dans les casiers de ses collègues et trois jours après, elle était licenciée. Néanmoins, à Charleroi, les syndicalistes qui se sont emparés de ce dossier avaient pour certain·es une fibre écologique, ce qui est peut-être moins le cas à Liège. Dès le départ, par exemple, devant une réunion des « forces vives » de Charleroi, un de ces représentants a notamment dénoncé l'absurdité écologique des vols court-courriers, malgré l'effet que ça pouvait avoir sur l'emploi.

La préoccupation originelle de ces syndicalistes était aussi que Ryanair constitue une « mine » déposée dans le droit du travail du secteur aérien en Belgique et que cela risquait de tirer les conditions de tout le secteur vers le bas, ce qui s'est en partie réalisé malheureusement. On assiste aujourd'hui à une véritable « Ryanarisation » du secteur aérien partout en Europe. Or, la

volonté syndicale à Charleroi, dès le début, consistait à essayer de s'y opposer en refusant une logique d'investissement à tout prix qui se ferait au détriment des droits sociaux...

RÉTICENCES SYNDICALES

Malgré tout cela, pourquoi est-ce que les syndicats ne s'opposent pas davantage au développement du transport aérien en Wallonie, quand ils n'y sont pas explicitement favorables ? Pour le comprendre, il faut d'abord s'entendre sur le concept de « transition écologique ». Les syndicats belges, dans leur majorité, n'ont aucun problème avec le « capitalisme vert », c'est-à-dire l'intégration dans les rapports capitalistes de production des questions environnementales, notamment à partir d'une forte croyance dans la possibilité de solutions technologiques à la crise environnementale. Si cela peut créer des emplois, alors ça ne posera aucun problème.

À l'inverse, dans une version plus « décroissantiste » de la transition – ce qui signifierait, dans le cas du secteur aérien, de réduire fortement le transport de passagers et de marchandises –, c'est beaucoup plus compliqué. C'est particulièrement le cas en Belgique, d'abord parce que le syndicalisme belge – encore plus que dans d'autres pays européens – est un syndicalisme qui s'est institutionnalisé autour du principe fondamental de la croissance économique.

Le « pacte social » conclu en 1944 reconnaissait au patronat le droit de propriété privée sur les moyens de production. En échange, les travailleur·euses, pourvu qu'il·elles contribuent à la croissance économique et au développement de l'activité, recevraient une juste part des gains de productivité. En 1954, il y a eu une déclaration commune sur la productivité et, par la suite, des accords de programmation sociale fondés sur la croissance.

Tous ces textes, le patronat s'est clairement assis dessus depuis au moins 40 ans, mais ce sont quand même des textes qui fondent encore aujourd'hui le positionnement des syndicats dans le jeu institutionnel belge. Cela signifie que même au niveau microéconomique, aucun syndicat en Belgique ne s'est jamais opposé radicalement à la croissance du chiffre d'affaires de son entreprise. Ils se sont opposés à des restructurations, à des licenciements collectifs, il y a eu des petites tendances en matière de création de coopératives pour essayer de produire autrement, mais dans la grande majorité des cas, le syndicalisme belge est porteur du développement d'une activité économique. Dans ce contexte, une transition qui passerait par une forme de décroissance n'est toujours pas dans leur logiciel à l'heure actuelle. Du moins au niveau des syndicats en tant qu'organisations. Ce qui ne veut pas dire que des syndicalistes n'y réfléchissent pas.

Deuxième raison, les syndicats belges sont à la fois des contre-pouvoirs dans les entreprises, mais ils sont aussi détenteurs d'une parcelle de ce pouvoir. Nous ne sommes pas tout à fait dans un syndicalisme de cogestion à l'allemande (ou ce qu'il en reste...), mais nous sommes tout de même face à un syndicalisme qui va s'identifier au succès de l'entreprise. C'est particulièrement évident chez les travailleurs des aéroports, même si le cas de Ryanair est de nouveau un peu particulier, puisque les travailleur·euses et les délégué·es de Ryanair ne sont pas du tout fier·es de travailler chez Ryanair. Il·elles le sont de leur métier et ne vont donc pas plaider pour une décroissance du secteur, mais il·elles ne sont pas du tout fier·es de travailler pour Ryanair, de porter cet uniforme-là.

Troisième raison, nous avons des syndicats en Belgique qui souffrent de la dépendance de l'économie belge aux investissements étrangers. En Wallonie, par exemple, 50% du chiffre d'affaires global de la Région et 30% de l'emploi privé sont liés à des multinationales dont le centre de décision est à l'extérieur des frontières. Quand on dit que la Wallonie est une terre de PME, c'est faux. La Wallonie est une terre de multinationales. Ce qui signifie que les syndicats ont perdu certains leviers politiques et qu'en matière de concertation sociale il est compliqué de négocier avec des acteurs qui ne sont tout simplement plus là.

Chez Ryanair, on ne se déplace pas pour venir négocier ou discuter avec des syndicats belges. On ne connaît même pas le droit du travail belge. Il y a un manager en charge de toutes les bases en Europe qui vient pour simuler un dialogue social et puis on envoie les avocats. Dans ce contexte, les repères des syndicalistes sont complètement brouillés, et comme ils ont l'impression de ne plus pouvoir peser là-dessus, ils vont accepter les investissements directs étrangers, quels qu'ils soient. Une entreprise s'en va, une autre arrive. On est dans une forme d'acceptation du remplacement perpétuel, ce qui rend toute réflexion sur la transition, qui exige la continuité et le temps long, très difficile.

Quatrième raison, à la différence de la France, la Belgique dispose toujours d'un syndicat de masse fortement représenté dans la société – notamment en raison du rôle qu'il joue dans le paiement des allocations de chômage –, structuré, par ailleurs, en centrales professionnelles (parfois un peu déconnectées de la structure économique actuelle d'ailleurs) dont le poids et la survie financière en interne dépend du nombre d'affiliés. C'est peut-être de la cuisine interne, mais à l'aéroport de Liège en particulier, c'est un élément extrêmement important à prendre en compte. L'avenir des métallurgistes à Liège dépend de la FN à Herstal – ce qui veut dire que la question des exportations d'armes est difficile pour eux – et du développement de l'aéroport

de Liège. Les calculs en interne sont faits comme ça. Ce qui explique aussi pourquoi il est difficile pour les syndicats (sans même parler des travailleur-euses) de rencontrer des revendications radicales en termes de transition, lorsqu'elles conditionnent des pertes d'emploi.

Cinquième raison, qui relève plutôt d'une hypothèse cette fois, il semble y avoir un lien fort entre précarité professionnelle et sociale et la prise en compte des enjeux qui dépassent les murs de l'entreprise. Ce n'est évidemment pas nouveau, mais chez Ryanair, les hôtesses et les stewards – je ne parlerai pas des pilotes – sont des gens qui sont payés au salaire minimum et qui sont systématiquement affectés à l'étranger, dans des pays où ils ne connaissent personne et dont souvent ils ne parlent même pas la langue. À la précarité professionnelle s'ajoute ainsi une très grande précarité sociale.

Ce sont des femmes (pour la plupart) qui ne sont aucunement reconnues pour leurs qualifications. En réalité, une hôtesse de l'air, c'est surtout un agent de sécurité. Elles ont toute une formation sur la sécurité, sur la prise en compte émotionnelle du passager, etc. Or, chez Ryanair, on ne les évalue que sur leur capacité à vendre dans l'avion. Si vous vendez des tickets à gratter, vous êtes une bonne hôtesse. Sinon, vous êtes virées.

On le voit, dans ces conditions, il est donc difficile de penser des problématiques, comme la transition, qui dépassent les

murs de l'entreprise et la « survie » à court terme. Encore une fois, actuellement, les revendications du personnel chez Ryanair, c'est d'avoir une fiche de paie, d'être assuré d'être payés le salaire minimum, d'avoir un interlocuteur pour régler les problèmes administratifs, etc. Les questions de la transition les touchent peu.

DES ALLIANCES DIFFICILES... MAIS NÉCESSAIRES

Tout ceci explique donc pourquoi il est difficile de parler des enjeux de transition avec les travailleur·euses et les syndicats concernés, même si cela reste une absolue nécessité, comme on l'a rappelé ici. Il y a d'ailleurs, malgré tout, des perspectives d'alliance. Une des revendications des travailleur·euses de chez Ryanair, même si ce n'est pas la principale, qui pourrait être intéressante en matière de transition, c'est le fait de réclamer une amélioration de la qualité de l'emploi plutôt qu'une augmentation de l'activité. Moins d'avions, mais dans de meilleures conditions. Par exemple en volant cinq jours, avec quatre jours de repos par la suite, plutôt que cinq jours/trois jours comme c'est le cas actuellement.

C'est évidemment quelque chose que Ryanair ne peut pas entendre, mais ça pourrait permettre de garder le même nombre de travailleur·euses en limitant l'activité de Ryanair. Le problème, c'est que cela nécessiterait une intervention du pouvoir politique qui, pour le moment, est particulièrement absent de ce dossier. En

outre, il faudrait aussi que les syndicats n'y voient pas une opportunité pour augmenter l'emploi, et donc in fine l'activité. Or, c'est un réflexe encore très présent dans les organisations syndicales, en Belgique.

Autre piste : il faut absolument faire sortir le·a travailleur·euse du périmètre de son entreprise, pas nécessairement d'abord sur les questions de transition, mais sur les questions sociales. L'aéroport est un tout. Les plateformes aéroportuaires comme Brussels South (Charleroi) ou Liège Airport ont une responsabilité énorme dans les conditions de travail de l'ensemble de leurs travailleur·euses, à travers le choix des entreprises qu'elles favorisent, les conditions qu'elles leur imposent, etc. Il faut donc essayer de permettre aux travailleur·euses et aux syndicalistes de ces différentes entreprises de se connaître et de connaître leurs conditions de travail respectives, ce qui, à Liège ou à Charleroi, n'est clairement pas le cas.

Il y a eu, par contre, des expériences pilotes menées en ce sens à Bruxelles entre travailleur·euses de la logistique, les services au sol ou encore le personnel de cabine, qui ont abouti à des discussions intéressantes et même à des échanges avec des riverains, notamment sur la question des retombées de particules fines, auxquelles sont soumis à la fois les travailleur·euses et les riverains. Ce sont là des points communs sur la base desquels il peut y avoir des discussions, mais cela

implique d'abord pour les travailleurs de sortir de leur entreprise.

Enfin, plus globalement, si le syndicalisme belge ne prend pas en compte la question de la transition, il disparaîtra. Notamment, parce qu'il y a un enjeu de renouvellement des bases syndicales qui se pose de manière importante. Les taux d'affiliation diminuent depuis plusieurs années, ce qui n'était jamais arrivé en Belgique sur une période aussi longue. Or, une des raisons – même si ce n'est pas la seule – c'est que les

jeunes qui ont manifesté pour le climat, notamment, ne se reconnaissent pas dans ce syndicalisme qui reste extrêmement productiviste. Il y a donc un enjeu de survie à moyen long terme qui devrait imposer des évolutions, même si celles-ci risquent de se produire trop lentement par rapport aux urgences actuelles... Ce qui rend d'autant plus nécessaire d'essayer d'organiser des débats comme celui-ci.