

# L'AVENIR DES EMPLOIS DU DÉCHET : LE CAS DES ORDURES MÉNAGÈRES

Gérard Bertolini\*, Daniel Galmier\*\*, Thierry Nahon\*\*\*, Albert Tauveron\*\*\*

CNRS Université de Lyon I - Métod Lyon - Université de Grenoble II

**Cet article synthétise les résultats d'une recherche pour la région Rhône-Alpes, en liaison avec l'Institut national de génie urbain de Lyon, devenu Agence des villes.**

**Il vise à considérer les possibilités d'évolution des emplois ; en particulier, les emplois nouveaux, et les tâches nouvelles associées aux collectes sélectives, peuvent-ils faire évoluer le contenu des emplois traditionnels et permettre un décloisonnement ?**

**Household refuse: the future of the employment.**

**The paper synthesizes the results of a research for Région Rhône-Alpes, in relationship with Institut national de génie urbain de Lyon - Agence des Villes.**

**The objective is to consider the possibilities of change concerning the jobs: do the new jobs, particularly in the frame of the development of separate collection of household waste, modify the content of the traditional jobs? Is de-compartmentalization possible?**

## L'ÉBOUEUR, PIVOT DU SYSTÈME DE BASE

Le secteur des déchets (notamment des déchets banals : ordures ménagères et déchets industriels banals) reste caractérisé par une forte proportion d'emplois ouvriers peu qualifiés.

L'enlèvement des ordures ménagères est assuré par les éboueurs ou agents de salubrité publique : ripeurs ou releveurs de boîtes à ordures et conducteurs de bennes.

Progressivement, l'enlèvement s'est en effet professionnalisé et se traduit par l'utilisation de matériels spécifiques (contrairement au tracteur avec remorque d'agriculteurs prestataires, au camion du marchand de charbon, etc.), de plus en plus sophistiqués, et plus coûteux.

Des gains de productivité ont résulté du développement de matériels plus performants. Le travail est également devenu moins pénible (l'éboueur n'est plus un manœuvre de force) et le nombre des accidents graves a diminué. Le métier s'est *francisé* et les candidats ont des niveaux d'instruction plus élevés que par le passé. Les rémunérations se sont améliorées. L'absentéisme et le *turn-over* ont diminué,

de même que les emplois précaires ; autrefois, c'était le système des pistes, avec des recrutements au jour le jour ; toutefois, on a encore recours à des intérimaires, notamment dans le secteur privé (entreprises prestataires).

Dans le privé, la productivité est (en général) plus élevée. Le privé a pour atout la souplesse, opposée aux rigidités du secteur public. On peut également noter que la moyenne d'âge des personnels y est sensiblement inférieure.

Les collectivités de taille importante sont confrontées à la gestion d'éboueurs relativement âgés, usés par le métier (les problèmes commencent vers 40 à 45 ans).

Un facteur explicatif de cette usure des hommes réside dans le système du *fini-parti* (l'équipe est autorisée à quitter le travail dès que sa tournée de ramassage est finie). L'horaire effectif de travail peut ainsi différer très sensiblement de l'horaire officiel. A travers ce système, les éboueurs s'efforcent de s'approprier une partie des gains de productivité résultant de matériels plus performants, ainsi que des cadences qu'ils s'imposent (ces cadences ne sont pas imposées par la hiérarchie, et ne résultent pas de la concurrence possible avec le secteur privé ; ils se les imposent eux-mêmes).

« *Plus vite fini, plus vite parti* ». L'éboueur se débarrasse au plus vite de la tâche qui lui a été confiée. Il la comprime temporellement, pour se consacrer davantage à lui-même, ou à sa famille, ou exercer une autre activité (lucrative ou non).

Le métier d'éboueur n'est pas (en tous cas, pas tout à fait) un métier comme les autres, en premier lieu en raison des matières dont il s'occupe. Les déchets font figure de malpropreté de la civilisation, de face cachée de la production-distribution-consommation, de dessous de la croissance. « *Mépris de l'ordure, mépris de l'éboueur* ». Son métier est disqualifié, il est l'exutoire. C'est un monde clos, à part (ailleurs, en Inde, c'était la caste des *Intouchables*). Dans les représentations, on lui prête un certain pouvoir sur le royaume des ombres. S'y ajoute une tendance psychologique des éboueurs à se dévaloriser eux-mêmes.

Le métier s'apprend essentiellement *sur le tas*. C'est un

savoir-faire résultant de l'expérience. Cependant, dans certains cas, une antidote et une fierté s'inscrivent dans le style, l'élégance et la précision dans les gestes associés au maniement du déchet, ainsi que dans l'efficacité dans le travail d'équipe.

Le temps libre est une forme de compensation vis-à-vis d'une tâche ingrate. L'éboueur n'est plus un manoeuvre de force, mais un forcené des cadences ; chaque tournée devient une course contre la montre. « Ils s'imposent des rythmes de sportifs de haut niveau ».

Vis-à-vis des modalités prescrites, il convient en effet de considérer les modalités concrètes. Comme dans d'autres professions où le cadre de travail est éclaté hors des murs de l'organisation, les équipes jouissent d'une autonomie. C'est un métier de rue, qui comporte des aléas. Les équipes adaptent les règles ou normes, soit une forme de régulation autonome. L'équipe est une instance de régulation auto-déterminée.

Le fini-parti a des effets négatifs sur la pénibilité du travail, la sécurité et la qualité du service, y compris les contacts avec les usagers. Il convient toutefois d'éviter les conflits avec les usagers d'une part, et la hiérarchie d'autre part (et la hiérarchie souhaite elle-aussi éviter les conflits), ainsi que les manquements évidents aux règles de sécurité et les accidents graves. Le perdant, c'est le corps de l'agent, son usure. C'est un arbitrage en faveur du court terme, au détriment du long terme.

La solidarité et l'identité de l'éboueur s'expriment essentiellement au sein de l'équipe de ramassage, et le moteur essentiel de cette solidarité, c'est la montre ; cette solidarité s'organise autour du fini-parti. Là où les équipes ne sont pas stables, cette solidarité s'affaiblit ; le rythme et l'ambiance de travail s'en ressentent.

Le chauffeur est (généralement) le chef d'équipe, le coordinateur. Il est le vecteur principal de la cohésion dynamique de l'équipe.

Il résulte de tout cela une logique d'enfermement professionnel. De l'organisation (de la hiérarchie), les agents attendent surtout qu'elle les soulage des contraintes relatives à l'espace de travail : contraintes de circulation, d'accès aux récipients ; les réclamations portent principalement sur tout ce qui est de nature à ralentir les tournées. S'agissant des rétributions, il n'y a pas de reconnaissance attendue de la part des usagers.

Quant au niveau de rémunération, c'est une donnée exogène, fonction des coefficients hiérarchiques.

Vis-à-vis de la condition d'éboueur et de la réalité que constitue l'équipe, la seule alternative transversale est la dynamique syndicale, et c'est elle qui structure leur identité professionnelle.

S'agissant de la mobilité, la mobilité horizontale consiste à passer d'une équipe à une autre. La mobilité verticale consiste à devenir chauffeur, et tous ne le deviendront pas (au demeurant, tous ne le souhaitent pas). Force est de faire état d'un cloisonnement et d'une rigidité des fonctions.

### Quels changements sont susceptibles d'être introduits ?

- abaissement de l'âge de la retraite, départs en pré-retraite (pour répondre à l'usure physique) ;
- la fin du fini-parti ? Les intéressés y sont opposés ;
- l'extension du *service complet* (sortie et remise en place des bacs dans les allées des immeubles, moyennant une équipe renforcée par un ou deux ripeurs supplémentaires) ; ce système est pratiqué au centre de Lyon et à Besançon ; mais une généralisation du service complet alourdirait les coûts ;
- la promotion de nouvelles tâches associées au développement des collectes sélectives : v. *infra* ;
- changer l'image du service, lui donner plus de visibilité ; faire sortir ce métier de l'ombre, le mettre en valeur ; force de maintien de l'ordre public ?... Sauveurs de la planète, à l'heure de l'écologie ? ;
- développer une mobilité horizontale, vers d'autres tâches. On peut penser, en premier lieu, à d'autres tâches de nettoyage, là où cette mobilité n'est pas en vigueur ; mais il en résulte des résistances, et des problèmes de grille hiérarchique.

Vis-à-vis de la spécialisation, de la division du travail, de l'organisation tayloriste, de la parcellisation des tâches, un enjeu majeur consiste à introduire des formes d'*hybridation* des métiers.

Le frein principal est constitué par les éboueurs eux-mêmes. L'évolution ne peut être que lente, en raison des mentalités acquises et d'un faible *turn-over*. Elle passera par un renouvellement et un rajeunissement du personnel. On soulignera toutefois, au niveau des responsables, l'intérêt d'une gestion anticipée des hommes et des compétences.

### AUTRES VOILETS ET AUTRES FACTEURS DE CHANGEMENTS

- Un volet complémentaire, nécessairement associé à l'enlèvement, est constitué par le traitement. Enlèvement et traitement représentent les deux étapes majeures de la filière déchets.

La loi de 1992 est marquée par le souci d'une modernisation des installations de traitement ; elle est relayée par les plans départementaux. Cette modernisation s'accompagne d'un développement de l'incinération, que la ministre de l'Environnement souhaite toutefois limiter (mise en révision de certains plans).

L'intensité en main d'œuvre (le nombre d'emplois, pour un même tonnage) de l'incinération est - en moyenne - trois fois plus élevée que celle de la mise en décharge traditionnelle ; mais le coût également est beaucoup plus élevé (trois à cinq fois plus élevé).

L'incinération moderne ou modernisée, notamment quant au traitement des fumées, crée des emplois qualifiés, surtout d'agents techniques et d'agents de maîtrise. S'y ajoutent des emplois indirects ou induits, pouvant faire appel à des industries de pointe.

Les résidus du traitement des fumées doivent de plus être

mis en centre d'enfouissement technique (CET) de classe I. Leur stabilisation, avant enfouissement, crée notamment des emplois de conducteurs de centrale et de conducteurs d'engins de manutention.

– Dans les Plans départementaux, le mode de traitement privilégié est l'incinération, dans le cadre d'usines de grand format, ce qui a un effet positif sur l'emploi ; aux usines de grand format sont toutefois associées des économies d'échelle, ce qui atténue l'effet emploi.

S'y ajoutent des besoins supplémentaires de transport-transfert vers de grosses unités, qui créent également des emplois, mais qui, au plan financier, jouent en sens inverse des économies d'échelle. Il en résulte un alourdissement des coûts, et des nuisances supplémentaires liées au transport.

En outre, la centralisation des emplois sur de grosses unités de traitement pose la question du devenir des emplois dans les petites unités dont la fermeture est programmée ; qualifications et savoir-faire, localisation de l'emploi et employeur ne sont pas les mêmes.

L'élévation de la technicité du traitement joue en faveur d'un développement de la privatisation.

– Le développement de l'intercommunalité et le partage des compétences entre les collectivités locales et leurs groupements, pour la collecte (d'une part) et le traitement (d'autre part) pose des problèmes d'empilement de structures, de superposition, de chevauchement, d'articulation, de cohérence et de lourdeur de gestion. On peut souligner à ce sujet l'intérêt de l'application du *principe de subsidiarité* (dont le contenu mériterait en fait d'être davantage explicité).

– Dans les appels d'offres, la clause du *mieux-disant social* est de nature à permettre de prendre davantage en considération la composante emploi. Elle mériterait toutefois d'être introduite explicitement, et suivant une pondération elle-aussi explicite.

– Les déchèteries, dont le nombre se multiplie, constituent notamment une réponse au problème des déchets encombrants, ainsi que de déchets dangereux. Elles permettent de réduire les contraintes de la collecte des ordures ménagères.

Le nombre d'emplois est fonction du nombre de déchèteries, ainsi que des horaires d'ouverture.

Pour les gardiens de déchèteries, les qualités requises ne sont pas cohérentes avec le savoir-faire des éboueurs, ce qui ne permet guère d'envisager là le reclassement d'éboueurs usés par le métier ; ces qualités sont davantage en cohérence avec celles des gardiens d'immeubles.

Dans le cadre des réflexions préparatoires au Rapport Hascouët (*Territoires, emploi et développement durable*, octobre 1997), une première proposition avait été de multiplier les emplois-jeunes en déchèteries. Les protestations de la Fédération nationale des activités du déchet (Fnade) ont conduit à écarter cette perspective.

Un autre lien existe avec l'emploi de personnes en difficulté sociale, plus âgées, et les entreprises d'insertion ont également réagi négativement à la proposition relative aux emplois-jeunes.

La collecte des encombrants peut aussi faire appel à d'autres modes : reprise par le fournisseur, ramassage à domicile sur demande (cas des Emmaüs et d'autres structures d'insertion) ; le cas échéant, un service payant peut être envisagé : une demande solvable semble exister, de la part de catégories aisées désireuses de s'épargner les contraintes d'un apport en déchetterie), ou ramassage périodique en porte-à-porte. Ces modes de collecte ont un contenu en emplois plus élevé que l'apport direct en déchèteries.

Des emplois nouveaux en déchèteries pourraient aussi résulter d'une gestion plus poussée des déchets ménagers spéciaux et autres déchets toxiques en quantités dispersées (emplois de chimistes ? La justification de tels emplois nécessite cependant une organisation à une certaine échelle, par exemple un certain nombre de déchèteries), ainsi que d'une préparation plus poussée de divers matériels apportés, notamment des matériels électriques et électroniques, en particulier des *produits bruns*. A ce sujet, on peut rappeler qu'Envie, qui notamment a déjà développé un partenariat avec Darty pour la reprise de produits blancs, a proposé la création d'emplois-jeunes pour le reconditionnement ou le démantèlement de produits bruns. Un développement généralisé passe toutefois par l'instauration de contributions ou d'éco-taxes sur les produits mis sur le marché.

– On laissera de côté le cas du nettoyage (ou du balayage), et les opérations du type *Pic et propre*, visant notamment à nettoyer les bords de routes ; certains conseils généraux ont financé des opérations de ce type, qui restent ponctuelles.

– La collecte du verre (et de vieux papiers) par apports volontaires en conteneurs n'a qu'un faible contenu en emplois. S'y ajoutent cependant les emplois induits au niveau du traitement, c'est-à-dire de la préparation du calcin livré aux usines utilisatrices. Le tri des bouteilles entières pour un re-remplissage a un contenu en emplois plus élevé, mais les débouchés sont restreints, le système actuel allant à l'encontre de la récupération des bouteilles entières.

– Les développements actuels, depuis la mise en place d'Eco-Emballages, portent principalement sur les collectes sélectives multi-matériaux (d'emballages) en porte-à-porte. En fait, le taux de récupération des emballages ménagers (y compris par apports volontaires en conteneurs) ne dépasse guère 20 % en France, alors qu'il dépasse 80 % en Allemagne. En France, les collectivités locales ont souhaité conserver leur compétence en matière de collecte des déchets d'emballages, alors qu'en Allemagne celles-ci sont devenues prestataires de service vis-à-vis d'un système de valorisation dont la responsabilité incombe à DSD (Duales System Deutschland).

### **COLLECTES SÉLECTIVES MULTI-MATÉRIAUX EN PORTE-À-PORTE ET CRÉATIONS D'EMPLOIS**

Pour les collectivités locales, la problématique est en fait celle d'une collecte *séparative* : collecte des flux sélectifs (sélec-

tionnés, ciblés) et collecte du reste des ordures ménagères, suivant un système d'ensemble à optimiser.

Dans les villes, là où la fréquence de collecte est relativement élevée (au moins fréquence 3), la collecte sélective est très généralement opérée par substitution. Dès lors, l'étape de la collecte constitue un trait d'union entre la collecte sélective et la collecte du reste. Les créations d'emplois, à ce niveau, sont très faibles, et les changements d'organisation dans la collecte sont limités. Collecte et traitement traditionnels font figure de modules relativement étanches.

De plus, les premières collectes sélectives mises en place portent, de façon privilégiée, sur des secteurs confiés à des prestataires privés, pour éviter les réactions des éboueurs municipaux et de leurs syndicats.

Le produit des collectes sélectives est acheminé vers un Centre de tri, et les tonnages ainsi divertis permettent de reporter dans le temps des investissements relatifs à l'accroissement des capacités d'élimination.

D'une façon générale, on ne change pas l'axe majeur collecte-traitement, mais on greffe de nouveaux modules.

### Les centres de tri et l'emploi

Au plan quantitatif, les ratios emplois (par exemple pour 1 000 tonnes par an) associés au tri sont élevés, bien que très variables suivant la nature des flux sélectifs, l'organisation du travail et le degré de mécanisation-automatisation du centre ; un calcul à ce sujet a fait apparaître, suivant diverses hypothèses, 2,75 à 12 emplois pour 1 000 tonnes triées, soit dix à quarante fois plus élevé que l'incinération.

Par rapport à la collecte et au traitement de l'ensemble des ordures ménagères, et non plus aux seuls flux sélectifs, la création d'emplois doit être relativisée ; comme ordre de grandeur, on retiendra que le passage du système unitaire au système séparatif est susceptible d'occasionner un accroissement total de l'emploi de près de 50 %, ce qui est considérable.

Le tri est largement manuel. Les cadences sont fonction du nombre d'objets, à chaque objet étant associé un geste de trieur. Il existe dès lors un contraste saisissant entre la fabrication des emballages et le conditionnement des produits à des cadences vertigineuses, dans le cadre de chaînes très automatisées, et, en aval, le tri de ces mêmes emballages, un à un, à la main. Pour le futur, cette asymétrie est-elle soutenable, peut-elle perdurer ?

Les emplois en centre de tri sont surtout des emplois de trieur sur chaîne et de manutention. C'est un travail ingrat, répétitif, et les conditions de travail laissent à désirer.

« Mieux vaut un emploi peu reluisant que pas d'emploi du tout » ? Ces tâches sont confiées à des personnes en difficulté sociale, à des intérimaires, et non à des jeunes (dans le cadre des emplois-jeunes), ni aux éboueurs (la cloison éboueur/trieur est étanche), et les centres de tri sont surtout exploités par des prestataires privés.

D'autres activités, telles que (par exemple) la réparation de palettes, seraient plus propices à l'insertion. Le tri des déchets, même s'il n'est plus guère réalisé sur ordures brutes

(cf. le cas grenoblois), pose des problèmes de conditions de travail et de trajectoires d'insertion.

Une nouvelle organisation du tri est-elle de nature à apporter une réponse ?

– Des collectes sélectives bi-flux (corps creux/corps plats) permettent de limiter le tri et de réaliser un *tri négatif* de certaines fractions. Peut-on aller plus loin dans la séparation en amont ?

– Un *tri séquentiel* est un peu moins répétitif, permet d'améliorer les conditions de travail, ainsi que les cadences.

– L'automatisation du tri est envisageable ; jusqu'où ? Si on exclut le tri automatisé sur ordures brutes (cf. l'échec de Revalord à Nancy), et au-delà de la séparation électromagnétique des fractions métalliques, on peut citer *Planéco* (conçu par Sita et promu par Dragon) ; mais le caractère opérationnel de cette technologie nouvelle reste à confirmer, le coût risque d'être élevé et l'idée d'automatisation entraîne des objections relatives à l'emploi (« *le robot-trieur contre l'emploi* »). De façon plus limitée, l'automatisation peut être réservée à certains sur-tris.

A l'avenir, les modalités du tri sont susceptibles d'évoluer très sensiblement.

A l'heure actuelle, divers centres de tri sont de type mixte : collectes sélectives d'ordures ménagères et déchets industriels banals, ce qui permet de bénéficier d'économies d'échelle (mais au prix de coûts de transport supplémentaires) et de répondre au problème de sous-utilisation temporaire des capacités installées, dans l'attente de la montée en charge des collectes sélectives, ainsi que de la valorisation des déchets industriels banals. Sur ce dernier point, on notera que le décret de 1994, relatif aux emballages industriels et commerciaux, reste faiblement appliqué. Les centres de tri mixtes sont un peu plus propices à l'aménagement de trajectoires d'individus.

Le tri se traduit en outre par des effets induits d'activité et d'emploi en aval, au niveau des filières de recyclage.

### L'amont, les animateurs de collectes sélectives

En amont, la mise en place de collectes sélectives s'accompagne de la livraison de bacs. L'investissement qu'ils représentent peut être supérieur à celui relatif à la construction d'un Centre de tri. Les emplois concernent leur fabrication (emplois indirects ou induits), leur distribution et leur entretien, mais le nombre d'emplois associés est limité.

La récupération et le recyclage véhiculent une image plus valorisante que l'élimination. Cependant, pour les écologistes radicaux, récupération et recyclage font figure de « *béquille entretenant un système absurde* ». La solution préconisée est la prévention, la réduction à la source, qui, du reste, est affichée comme première priorité dans les textes législatifs et réglementaires, et dans les discours des uns et des autres. La prévention, ou la réduction à la source, jouerait-elle contre l'emploi ?

Des recherches complémentaires, non entreprises à ce jour, seraient nécessaires pour répondre à cette question. Il

conviendrait également de préciser le rôle possible des collectivités locales dans ce domaine.

Le développement des collectes sélectives conduit à créer des emplois d'*ambassadeurs du tri*. Ce vocable (ou celui de *messagers du tri*) a été retenu par diverses collectivités locales, ainsi que par Eco-Emballages, alors que le Rapport Hascouët avait retenu celui d'*animateurs*. Il ne s'agit en fait pas seulement d'un problème de vocabulaire ; le contenu des emplois en question mérite d'être examiné plus avant.

Dans un premier temps, en phase de démarrage des collectes sélectives, l'aide accordée aux collectivités locales par Eco-Emballages concerne la communication, qui s'exerce par divers canaux, et les emplois associés sont conçus comme des emplois temporaires.

Comment convaincre le *micro-décideur*, dans le cadre du ménage, de faire le tri ? La communication de proximité se traduit par la remise en mains propres aux ménages des consignes de tri et par des contacts avec les gardiens d'immeubles. S'y ajoutent des *Agences du tri*, surtout conçues comme points-contacts temporaires.

Au-delà de l'emploi de personnels occasionnels, le dispositif *emplois de villes* a été utilisé, puis le dispositif *emplois-jeunes*. Fin 1998, Eco-Emballages a de plus proposé d'abonder le financement de l'Etat par une aide complémentaire (sous certaines conditions). L'objectif consiste à créer environ 3 000 emplois d'*ambassadeurs du tri*. L'enjeu est important.

La tâche des ambassadeurs n'est cependant pas facile, pour sortir du discours entretenu depuis l'innovation d'Eugène Poubelle et qui peut se résumer en une formule : « *Fermez le couvercle et n'y pensez plus* ». Certaines portes ne s'ouvrent pas, d'autres leur claquent au nez. Ils sont (à leur tour) exutoire et bouc émissaire. Ce qu'on leur *jette à la figure* est difficile à supporter, démoralisant. L'enjeu consiste à créer ou recréer du *lien social*. Les problèmes posés sont en fait, d'une part celui de l'admissibilité d'une intrusion du système politico-économique dans la sphère du privé, d'autre part des raisons que peuvent avoir les habitants de faire un effort en la matière.

Une structuration plus forte du dispositif apparaît indispensable :

– recrutement : combien ? Pour quelles tâches ? Quels profils ? Quels critères ? Qui (au sein de la collectivité) décide ? Qui sera l'employeur ? La commune de base, le syndicat intercommunal, un syndicat de syndicats ? Quel est le niveau le plus approprié ?

– encadrement : ils ne peuvent pas être *lâchés*, tel quel, sur le terrain ; ils ont besoin d'un encadrement, à plusieurs niveaux ;

– formation complémentaire : qui finance (le cas échéant, aide complémentaire des régions) ? Quel contenu ? Qui (quelle structure) l'assure ? Cette formation n'est-elle pas trop ponctuelle, et trop limitée dans le temps ?

– Pour quelles tâches ? Ces tâches sont-elles appelées à évoluer ? La distribution du guide du tri, des bacs et l'explication des consignes ne constituent qu'un moment des col-

lectes sélectives. Il faut vérifier l'adéquation de la dotation en bacs, de la capacité d'accueil et de l'organisation des locaux. Au delà, il faut contrôler les apports, notamment leur qualité, et *caetera*.

Ces tâches renvoient à des métiers de relations humaines, multi-facettes : relations avec les habitants, les gardiens, les syndicats, les régies, les offices d'HLM, les associations, les milieux scolaires, ainsi qu'avec les responsables municipaux, les équipes de collectes et les responsables du tri. Un dialogue plus *nourri*, à défaut d'un décloisonnement ou d'une mobilité, est nécessaire.

D'autres tâches renvoient aux métiers de la culture, de l'animation socio-culturelle, en milieu scolaire, en milieu associatif, voire en animation de rue.

Vis-à-vis de la qualité des apports, l'organisation d'une démarche qualité ne devrait-elle pas faire appel à des *qualiticiens* ? L'organisation de la logistique à des *logisticiens* ?

Le développement des collectes sélectives passe par la mise en place d'une véritable *ingénierie sociale*, s'appuyant sur des relais multiples et un renforcement des fonctions de communication, ainsi que de *médiation*.

Il faut passer d'une gestion technique des déchets à un vaste mouvement social, populaire. Ce changement conduit à envisager et à développer de nouveaux profils d'emplois, y compris très qualifiés.

Ce futur possible vise également à répondre à la question du devenir des emplois-jeunes : *sur le fond* (en ne considérant plus seulement leur employeur formel), la responsabilité de ces emplois incombe-t-elle à l'Etat (dont l'aide est essentielle), aux collectivités locales (aux services techniques ou aux politiques?), ou bien à Eco-Emballages? A terme, le risque est qu'ils deviennent des *emplois orphelins*. Le dispositif apparaît généreux, pour cinq ans. Seront-ils ensuite intégrés dans la fonction publique territoriale, alors qu'elle s'avère jusqu'alors très rigide? A défaut, une aide dégressive serait préférable; elle se conjuguerait avec une solvabilisation progressive de ces emplois (du moins de certains d'entre eux), associée notamment à un accroissement des taux de captage et à une amélioration de la qualité du tri.

### LE CENTRE ET LA PÉRIPHÉRIE : POUR UN DIALOGUE SUR DES BASES RENOUVELÉES

Une autre question majeure mérite d'être posée, à savoir les relations entre les ambassadeurs du tri, ou les animateurs de collectes sélectives, et les éboueurs, alors qu'ils font figure de mondes disjoints, caractérisés par une division des tâches et des emplois. Rares sont en effet les collectivités où les éboueurs participent aux tâches de promotion des collectes sélectives. Les tâches nouvelles sont le fait de nouveaux agents, dans le cadre de nouveaux emplois. Elles n'ont pas constitué jusqu'alors un espace de requalification des éboueurs, de revalorisation de leur condition, d'enrichissement de leurs tâches, d'hybridation des métiers.

En d'autres termes, on préfère la création d'emplois nou-

veaux à l'évolution d'emplois existants. Et les collectes sélectives sont perçues par les éboueurs comme une contrainte supplémentaire, et non comme une opportunité de changement. Les emplois d'ambassadeurs font figure d'emplois *périphériques*, disjoints des emplois *centraux* ou du *noyau dur* que constitue le corps des agents de salubrité.

A la *greffe amont* que constituent les ambassadeurs ou animateurs (*les petits cols blancs*) s'ajoute la *greffe aval* des emplois en centres de tri (peu reluisants, peu gratifiants), sans qu'il y ait transformation de l'axe central ou du noyau dur que constituent la collecte du reste et son traitement, alors que ce reste représente, et sans doute pour de nombreuses années, la part majeure des ordures ménagères.

En termes de qualifications, et à un niveau global, les traits d'évolution mis en évidence précédemment sont *multivoques* : davantage d'emplois qualifiés, correspondant à des qualifications et des formations plus diverses, mais aussi évolution *régressive*, avec le recours à des emplois précaires et à de nouveaux emplois très peu qualifiés, notamment de trieurs en centres de tri. S'y ajoute le problème du devenir des emplois-jeunes, face à la rigidité du statut de la fonction publique territoriale.

Or, pour que les intervenants se sentent réellement acteurs d'une même filière, il est nécessaire de se donner les moyens de la constituer en filière de mobilité. Et l'avenir des métiers est lui-même lié, au moins pour partie, à l'avenir des structures technico-politiques qui dirigent ou régissent ces agents. Au final, on peut faire état de plusieurs solutions, stratégies ou scénarios :

– scénario 1 : les emplois *périphériques* se professionnalisent, se consolident, se pérennisent, se banalisent et rejoignent le *noyau dur* : c'est la stratégie d'annexion ou d'intégration ;

– scénario 2 : le contenu des emplois du noyau dur évolue ; c'est la stratégie d'adaptation, réformiste, et au moindre coût, privilégiant les trajectoires d'individus, la promotion interne, la formation permanente (alors qu'à l'heure actuelle, les formations relatives aux emplois ouvriers sont limitées et insuffisamment structurées). Cependant, ce scénario apparaît peu probable (on n'en prend pas le chemin), et il présente l'inconvénient de ne pas répondre au problème des jeunes ;

– scénario 3 : il correspond à une *stratégie mixte*. La professionnalisation des emplois nouveaux, périphériques, se conjugue avec l'évolution du contenu des emplois traditionnels, suivant un décloisonnement et une hybridation des métiers. Ce scénario nous apparaît comme le plus souhaitable, pour articuler diverses logiques et assurer une cohésion d'ensemble.

En conclusion, on s'aperçoit que l'évolution du secteur de collecte et traitement des déchets urbains, qui s'est faite jusqu'alors par intégration d'éléments techniques et adjonction de fonctions, aboutit à un émiettement et un cloisonnement des métiers existants ou créés : cela va d'emplois de type industriel dans les usines d'incinération à des emplois de type OS dans les centres de tri, et des emplois de la

fonction publique territoriale à diverses formes de précarité.

Il semble bien que la mise en place d'un tri à la source remette en cause, au delà des pratiques des habitants, l'ensemble du système de collecte-traitement, dans sa rationalité et ses objectifs, conduisant au besoin d'une révision globale des tâches des personnels intervenants et des métiers correspondants.

#### **Gérard Bertolini\***

Économiste, directeur de recherche au CNRS, Université de Lyon I - 43, boulevard du 11 novembre 1918 - Bâtiment 101 - 69622 Villeurbanne cedex

#### **Daniel Galmier\*\***

Métod Lyon - 61, cours de la Liberté - 69003 Lyon

#### **Thierry Nahon\*\*\*, Albert Tauveron\*\*\***

Centre de sociologie des représentations et des pratiques culturelles - Université Pierre Mendès France - SHS - BP 47 - 38040 Grenoble cedex 9

## **Bibliographie**

\* G. Bertolini : *Déchet mode d'Emploi*, éd. Economica, 1996.

• *Le contenu en emplois des filières de collecte et de traitement*, Cahier Ademe, 1998.

• G. Bertolini : *Emplois-jeunes : les animateurs de collectes sélectives*, *Déchets, Sciences et Techniques* n° 9 et n° 10, 1998.