



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céreq WORKING PAPER

23
2024

À l'heure de la
valorisation des
déchets,
la branche du
recyclage crée-t-elle
aussi de la valeur
pour la population
ouvrière qui les trie ?

DOCUMENT DE TRAVAIL

AGENT DE TRAITEMENT DES
DÉCHETS
RÉCUPÉRATION
ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET
SECTORIELLE
TRAVAIL NON QUALIFIÉ
CONDITION DE TRAVAIL
PROFESSIONNALISATION

Alexandra d'AGOSTINO
Jean-Paul CADET
Céreq





Salariés en emploi peu qualifié
Quelles perspectives face à l'injonction
de devenir acteur de leur parcours professionnel ?

<https://squapin.hypotheses.org/>



Ce travail a bénéficié d'un financement de l'Agence nationale de la recherche.
Convention ANR-18-CE26-0021-xx.

À l'heure de la valorisation des déchets, la branche du recyclage crée-t-elle aussi de la valeur pour la population ouvrière qui les trie ?

Alexandra d'Agostino et Jean-Paul Cadet

Synthèse

Cette publication du Céreq est tirée des travaux effectués dans le cadre du **projet SQUAPIN** (« Salarié-es en emploi peu QUALifié : quelles Perspectives face à l'INjonction de devenir acteur de leur parcours professionnel ? »), financé par l'ANR (Agence nationale de la recherche)¹. Ce projet vise à comprendre **en quoi et comment les un peu plus de cinq millions de salarié-es qui occupent les emplois réputés « non qualifiés » en France sont aujourd'hui plus que jamais invités à être acteurs, actrices et responsables de leur vie professionnelle**. Plusieurs échelles d'analyse sont distinguées et articulées : institutionnelle – à travers la prise en compte des institutions qui encadrent le travail et la formation aux niveaux européen, national et sectoriel ; organisationnelle – à travers l'analyse des configurations et des pratiques d'entreprise ; individuelle – à travers l'examen des expériences, des parcours et des modes de perception des différents appels à l'autonomie, la prise d'initiatives et la responsabilité portés par les politiques publiques et d'entreprise.

Le document présent s'inscrit dans le cadre des investigations sectorielles et se situe à l'échelle institutionnelle, et plus exactement à celle qui renvoie aux branches professionnelles. Il est focalisé sur la « **branche des industries et commerces de la récupération** » (IDCC 0637), appelée communément « **branche du recyclage** », et en son sein, sur **le métier d'opérateur et opératrice de tri des déchets**.

Cette petite branche professionnelle compte **près de 1 900 entreprises** implantées sur le territoire national et exerçant une ou plusieurs activités de valorisation de déchets, de production, de commercialisation et de négoce de « **matières premières de recyclage** » à titre principal, qu'il s'agisse de matières métalliques (métaux ferreux et non ferreux, véhicules hors d'usage) ou d'autres matériaux (papier carton, textile, plastiques, bois...). Elle emploie environ **33 000 salarié-es**, dont une proportion importante est positionnée sur des emplois peu qualifiés. « **Cœur de métier** » de la branche, les opérateurs et opératrices dédié-es au tri seraient **un peu moins de 10 000**, soit entre un quart et un tiers des effectifs totaux de la branche. Leur activité de travail, reconnue comme essentielle lors de la crise liée au Covid, participe du mouvement de l'économie circulaire et de la transition écologique. En même temps, et presque paradoxalement, elle reste méconnue et faiblement qualifiée. **Valoriser, ou pour ainsi dire « re-qualifier », ces opérateurs et opératrices et leur travail de tri** se pose ainsi comme un sujet majeur. Dans quelle mesure la branche du recyclage, à travers ses politiques, ses initiatives, les moyens qu'elle met en œuvre, y répond-elle ? Comment se révèle-t-elle alors en capacité d'influencer **le pouvoir d'agir de ses salarié-es sur leur vie professionnelle** ?

Pour apporter des éléments de réponse à ce questionnement, nous nous sommes appuyé-es essentiellement sur **des entretiens avec des acteurs de la branche** (membres de la Fédération professionnelle des entreprises du recyclage – FEDEREC, l'organisation patronale ; représentant-es d'organisations syndicales de salarié-es, voir Annexe 3), et sur **une analyse de la convention collective de la branche (partie relative aux classifications) et de plusieurs accords de branche** négociés et signés depuis une dizaine d'années. Nous avons mobilisé aussi **des entretiens complémentaires** effectués avec quelques spécialistes du recyclage et de la valorisation des déchets (membres de l'ADEME², de la DGEFP³, d'une association spécialisée, d'un organisme de formation), ainsi que des publications professionnelles et institutionnelles (cf. annexes 1 et 2).

¹ Cf. <https://squapin.hypotheses.org/>

² ADEME : agence de la transition écologique.

³ DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

L'analyse de ces différents matériaux révèle tout un ensemble de résultats nuancés, voire contrastés. À commencer par l'écosystème que forme la branche sur les plans socio-économique et institutionnel, et au sein duquel évoluent de fait les opérateurs et opératrices de tri. Sur le plan économique, le recyclage des déchets se caractérise par **des marchés globalement et durablement en expansion**, appelés encore à se développer à l'avenir avec cet objectif d'accroître sensiblement les taux de réutilisation des matières consommées et d'aller de plus en plus vers une économie décarbonée. Dans ce contexte, **le paysage de l'emploi et de ses évolutions se révèle globalement positif**.

Pour autant, ce secteur est **très dépendant de l'action des pouvoirs publics, des politiques économiques et règlementaires, de la conjoncture internationale**, ce qui n'est pas sans générer des incertitudes et une variabilité, voire un durcissement des contraintes de marché. Les petites entreprises, largement majoritaires dans le secteur, ont de plus en plus de mal à faire le poids face à la concurrence des groupes et des acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS), en particulier des structures dédiées à l'insertion. L'emploi, réputé stable et non délocalisable, est en proie, notamment sur son segment « peu qualifié », à **des tensions entre considérations économiques et considérations sociales**, à des process en « flux tendus », et à l'insécurité engendrée par la recherche de plus de flexibilité dans les modes de gestion de la main-d'œuvre (recours à intérim voire à la sous-traitance).

En outre, la constitution et l'existence même de la branche du recyclage révèlent **une réalité fragmentée**, susceptible de nuire à la force du groupe professionnel que pourrait constituer l'ensemble des trieurs et trieuses, et qui pourrait représenter une ressource collective très utile à leur pouvoir d'agir. En interne, la branche du recyclage présente **un visage assez hétérogène, avec différentes réalités professionnelles et organisationnelles** selon la matière à récupérer, à trier et à revaloriser, le degré de mécanisation et d'automatisation à l'œuvre, la taille des entreprises, les situations de sous-traitance. Concomitamment, en « externe », la branche du recyclage ne monopolise en rien le monde socio-productif du « déchet ». **D'autres branches** ou écosystèmes, comme avant tout la branche « activités du déchet », dans lesquels des travailleurs/travailleuses trient aussi des déchets souvent à titre principal, **ont des frontières relativement poreuses avec le recyclage, tout en proposant des socles sociaux en partie différenciés**. Le même déchet peut ainsi être produit, pris en charge et transformé par des opérateurs et opératrices relevant de conventions collectives distinctes. Il n'y a pas, ou en tout cas développée de manière poussée, d'approche globale de la gestion des déchets et, partant, de leurs salarié-es. Cette grande diversité de situations d'emploi et de travail, et plus largement d'entreprises et d'activités au sein de la branche du recyclage, pose la question classique de sa **capacité à embrasser cette grande diversité, à la traduire dans des politiques et des dispositifs communs**.

Dans le mouvement actuel de décentralisation de la négociation collective, se pose également la question de sa **capacité à assurer de façon effective sa fonction régulatrice et servicielle auprès des entreprises**. Il n'en demeure pas moins que la branche du recyclage a ceci de remarquable qu'elle cultive autant que possible **le dialogue social**, qui se veut alors **de qualité relativement à d'autres branches comparables**, ce qui va donc a priori dans l'intérêt des salarié-es. Avec les pouvoirs publics, elle a su nouer, au moins au cours de la décennie 2010, **des relations partenariales et contractuelles en matière d'emploi et de formation**, ce qui lui a permis de structurer et de dynamiser une politique emploi-formation nationale assez ambitieuse, notamment pour « professionnaliser » ou qualifier davantage les opérateurs et opératrices de tri. Mais elle se trouve littéralement **bousculée par les réformes de la formation**, en particulier par celle de 2018 : passage de l'OPCA OPCALIA à l'OPCO 2i, monétisation du CPF, perte de latitudes financières importantes dans le pilotage et le financement de la formation continue... À l'échelle de la branche, ces divers éléments ne sont pas forcément vécus, au moins provisoirement, comme offrant l'environnement institutionnel le plus sûr et le plus avantageux pour les salarié-es.

Concernant plus spécifiquement ce qui fonde ordinairement et structurellement la faible qualification des opérateurs et opératrices de tri à l'échelle de la branche, force est de reconnaître que les représentations et leur mode de traduction dans le dispositif des classifications conventionnelles, le système et les pratiques de formation, ont la vie dure. Dans le système de classifications, les trieurs et trieuses demeurent perçu-es comme **des travailleurs et travailleuses en charge de tâches simples et répétitives, ne demandant aucune qualification particulière à l'entrée, agissant sur « instructions précises », et peu rémunéré-es**.

Leurs conditions de travail apparaissent particulièrement difficiles, l'activité étant soumise à d'importantes pénibilités physiques liées à l'environnement de travail. **Un « sale boulot »** en quelque sorte. En outre, **pour la plupart non ou peu diplômé-es**, voire en situation d'illettrisme, ces salarié-es seraient le plus souvent **écarté-es des formations de développement des compétences et des formations qualifiantes dans leur entreprise, et en général sans grandes perspectives de carrière**. Tout ceci n'est évidemment pas à même de servir de la meilleure façon le pouvoir d'agir de ses salarié-es sur leur vie professionnelle.

Pourtant, ce travail signale **le caractère toujours fondamental du savoir-faire « humain » dans l'activité de tri** (acuité visuelle, habiletés motrices, compétences organisationnelles et comportementales). Sans réelle formalisation, souvent peu ou pas reconnus, ces savoir-faire restent invisibles. Cette faible qualification entre, qui plus est, **de plus en plus en contradiction avec l'utilité sociétale et environnementale avérée de leur action, ainsi qu'avec la montée en compétences qui la caractérise** (évolution technique, développement des tâches de maintenance, des connaissances à maîtriser sur les matières à trier et les règles de sécurité...). Pour faire face à cette contradiction, on admet alors, à l'échelle de la branche, **la nécessité de « valoriser »/« revaloriser » le métier d'opérateur et opératrice de tri et les personnels qui l'exercent**.

La branche s'emploie de fait à mettre en œuvre une politique visant à améliorer l'attractivité du métier, la soutenabilité de son exercice et la professionnalisation des salarié-es. Elle multiplie ainsi **les opérations de communication et de promotion au profit du métier**, pour faire face à sa mauvaise image et « attirer » de « nouvelles compétences » ou de nouveaux profils, plus jeunes, un peu plus qualifiés ou diplômés. Mais **l'attractivité semble en pratique quasiment rester au point mort**.

La branche essaie par ailleurs d'**intervenir favorablement sur les conditions d'emploi et de travail** : proposition et négociation de minimas conventionnels au-dessus du SMIC, mise en place d'un régime de prévoyance jugé satisfaisant, d'ateliers de prévention des risques professionnels, signature d'accords qui incitent les entreprises à avoir de « bonnes pratiques » en matière de conditions de travail et de qualité de vie au travail... Mais, aussi louables soient-ils, **ces efforts restent limités pour être en mesure de changer véritablement la donne**. Notamment, le mieux-disant salarial proposé n'a rien de vraiment extraordinaire, au regard du caractère indispensable, encore rappelé avec force lors de la récente crise sanitaire, et de la dimension de plus en plus exigeante de l'activité de tri. Quant à l'action en matière d'amélioration des conditions de travail, elle ne reste qu'incitative et du principal ressort des entreprises.

Enfin, la branche cherche depuis plusieurs années à **renforcer nettement la professionnalisation des opérateurs et opératrices de tri** en s'efforçant surtout de faciliter la formation et le développement des compétences des opérateurs et opératrices en poste. Elle contribue en cela à **faire émerger et structurer une offre de formation continue spécialisée dans le recyclage**, dont l'École nationale du recyclage et de la ressource (EN2R), créée en 2023 à l'initiative de la FEDEREC, constitue le dernier spécimen, avec toutes ses promesses. La branche tente aussi d'agir **à travers sa politique de certification** : création de deux certificats de qualification professionnelle (CQP) dédiés aux opérateurs/opératrices de tri, promotion de la certification CléA (certificat de connaissances et de compétences professionnelles), notamment pour répondre aux besoins importants d'alphabétisation et de lutte contre l'illettrisme du secteur. Mais de nouveau, **ces efforts paraissent peiner à porter tous leurs fruits**. Sans aller jusqu'à évoquer encore une fois la réduction des moyens financiers mis à disposition de la branche à la suite de la réforme de la loi « Avenir professionnel », **la branche ne parvient pas à lever totalement les freins existants**. Ces derniers relèvent des opérateurs et opératrices elleux-mêmes (trop faible qualification par rapport aux prérequis, peu de propension à la mobilité pour aller se former, raisons linguistiques, préférence marquée pour préparer un CACES⁴ plutôt qu'un CQP...), mais aussi d'une partie au moins des entreprises de recyclage (méconnaissance, non-information de leurs salarié-es sur les dispositifs existants, incapacité à laisser partir leurs salarié-es en formation, critique des CQP mis en place et de leur intérêt, refus apportés aux demandes de formation diplômante ou certifiante exprimées par certains salariés...).

Ainsi, si la branche parvient à créer effectivement une certaine valeur pour les opérateurs/opératrices de tri et à envisager au moins une poursuite de cette valorisation, elle fait face à d'importantes limites dans ce projet, du fait notamment des marges de manœuvre dont elle dispose, qui paraissent se révéler tantôt favorables, tantôt défavorables au pouvoir d'agir des salarié-es, parfois simultanément sous des aspects différents. Selon

⁴ CACES : certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité.

les acteurs de branche, la « **responsabilité de la responsabilisation** », et plus largement celle liée au **déploiement et au renforcement du pouvoir d'agir des salarié-es, reviennent toutefois avant tout aux entreprises**. Bien sûr, tous les éléments évoqués restent à être interrogés, vérifiés et approfondis plus directement auprès de ces dernier·ères en entreprise.

Sommaire

Synthèse	1
Avertissement	6
Introduction	8
I. Partie 1. L'écosystème socio-économique et institutionnel que forme la branche du recyclage : des caractéristiques et des dynamiques aux effets contrastés sur les opérateurs/opératrices de tri	13
1.1 Un périmètre qui participe de la fragmentation du « monde du déchet »	13
1.2 Une grande diversité d'entreprises et d'activités qui interroge l'unicité de la branche.....	14
1.3 Une branche en développement mais très dépendante des politiques économiques, de la conjoncture internationale et du cadre réglementaire	16
1.4 Un dialogue social qui se veut globalement « de qualité » à l'échelle de la branche	19
1.5 Une branche qui a noué des relations partenariales avec les pouvoirs publics en matière d'emploi et de formation	22
1.6 Une branche passablement transformée, sinon bousculée par les réformes	23
II. Partie 2. Trieurs et trieuses de déchets à l'échelle de la branche : le paradoxe de la faible qualification au prisme de l'utilité sociétale et de la montée en compétences	29
2.1 La réalisation d'une opération complexe et indispensable mais via des tâches perçues comme simples et répétitives, et effectuées dans des conditions de travail difficiles.....	29
2.2 Une très faible qualification des personnes et un accès difficile à des formations de développement des compétences.....	32
2.3 Des emplois peu valorisés sur le plan salarial et aux perspectives de mobilité limitées	35
2.4 Un enjeu majeur de valorisation pour reconnaître davantage l'utilité sociétale des trieurs et trieuses et leur montée en compétences.....	36
III. Partie 3. Une politique de valorisation menée par la branche en direction des opérateurs et opératrices de tri : deux axes forts mais d'importantes limites	40
3.1 Rendre le métier un peu plus attractif et un peu plus supportable.....	40
3.2 Renforcer la professionnalisation des opérateurs de tri	44
3.3 Améliorer sensiblement l'attractivité du métier et la professionnalisation des trieurs et trieuses depuis la branche : un pari inabouti à ce jour ?.....	50
Pour conclure et poursuivre	56
Bibliographie	61
Annexe 1 : Entretiens effectués.....	63
Annexe 2 : Liste des accords étudiés (par ordre chronologique).....	65
Annexe 3 : L'écosystème institutionnel que forme la branche du recyclage.....	66
Annexe 4 : Le dispositif de classification des emplois de la branche du recyclage	69

Avertissement

Ce document vise à favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur d'autres publications à terme. Les hypothèses et points de vue n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité de l'autrice et de l'auteur.

Il est tiré des travaux effectués dans le cadre du projet SQUAPIN (« Salarié-es en emploi peu QUALifié : quelles Perspectives face à l'INjonction de devenir acteur de leur parcours professionnel ? »), financé par l'ANR (Agence nationale de la recherche)⁵. Ce projet vise à comprendre en quoi et comment les un peu plus de cinq millions de salarié-es qui occupent les emplois réputés « non qualifiés » en France sont aujourd'hui plus que jamais invités à être acteurs, actrices et responsables de leur vie professionnelle. Au cœur d'importantes mutations socio-productives, ces personnes sont appelées en situation de travail à s'y adapter et à développer leur professionnalisme et leurs compétences. En outre, alors que les voies pour sécuriser leur parcours professionnel sont loin d'être garanties, elles sont enjointes d'anticiper, de préparer et d'assurer leur devenir, notamment *via* la formation. Ces deux types d'injonctions sont en particulier portés par l'évolution des politiques publiques et du management de nombre d'entreprises. Le projet SQUAPIN a ainsi pour autre objectif d'éclairer les possibilités d'agir de ces salarié-es dans cette double optique, mais aussi plus largement selon toute perspective qui fait sens à un moment donné pour elles et eux dans leur vie professionnelle, de même que l'ensemble des facteurs (culturels, économiques, institutionnels, organisationnels, collectifs, personnels...) susceptibles de faire support ou obstacle à ces possibilités d'agir.

Pour répondre à ces objectifs, le projet distingue et articule différentes échelles d'analyse : institutionnelle – à travers la prise en compte des institutions qui encadrent le travail et la formation aux niveaux européen, national et sectoriel ; organisationnelle – à travers l'analyse des configurations et des pratiques d'entreprise ; individuelle – à travers l'examen des expériences, des parcours et des modes de perception des différents appels à l'autonomie, la prise d'initiatives et la responsabilité portés par les politiques publiques et d'entreprise. Le projet distingue et combine également diverses exploitations quantitatives et des investigations qualitatives conduites dans quatre secteurs (aide à domicile, agro-alimentaire, déménagement, traitement des déchets), sous la forme d'entretiens et éventuellement d'observations de situations.

Le document présent s'inscrit précisément dans le cadre de ces investigations sectorielles et se situe à l'échelle institutionnelle, et plus exactement à celle qui renvoie aux branches professionnelles, un niveau d'analyse retenu d'emblée au sein du projet, qui vise principalement à apprécier le rôle potentiel des branches dans les possibilités d'agir offertes a priori aux salarié-es qui occupent leurs emplois les moins qualifiés, telles que définies ci-avant. Il cherche aussi, au moins subrepticement, à considérer comment éventuellement les branches déclinent, produisent et diffusent elles-mêmes une politique et des dispositifs appelant ces mêmes salarié-es à se poser davantage comme acteurs et actrices autonomes et responsables dans la conduite de leur vie professionnelle, en sus ou en complément des politiques publiques et d'entreprise, et en référence à la problématique générale du projet SQUAPIN.

Partant, ce document est structuré autour d'éléments d'analyse qui avaient été initialement identifiés pour étudier de façon relativement partagée les deux grands points qui viennent d'être évoqués, dans le cas des branches professionnelles liées aux quatre secteurs précités :

- Les caractéristiques et les dynamiques des écosystèmes qu'elles forment sur le plan socio-économique et socio-institutionnel, notamment en regard des dernières réformes de la formation ;
- Les représentations de la « non-qualification » ou de la faible qualification (du travail, individuelle, salariale) à l'œuvre dans ces branches, et l'identification des enjeux perçus éventuellement à leur échelle, qui invitent aujourd'hui à faire évoluer ces représentations et les pratiques auxquelles elles conduisent ;

⁵ Cf. <https://squapin.hypotheses.org/>

- Les politiques et les dispositifs mis en place par ces branches pour faire face à ces enjeux.

Le document est toutefois organisé en regard d'une problématique spécifique autour de la « valorisation », qui fait sens pour la branche et les emplois peu qualifiés faisant l'objet de ce document, à savoir la branche dite du recyclage et le métier d'opérateur et d'opératrice de tri exercé en son sein.

Il constitue une première contribution issue des investigations conduites au sein du secteur du traitement des déchets⁶. Il représente d'ailleurs un préalable aux enquêtes effectuées en entreprise, auprès des dirigeant-es, des RRH, des représentantes et représentants de l'action syndicale et des salarié-es qui occupent des emplois peu qualifiés dans ce secteur⁷, en tant qu'il doit permettre de construire et d'affiner certaines hypothèses et interrogations, à tester ou à approfondir ensuite aux niveaux d'analyse organisationnel et individuel.

⁶ À noter qu'il a donné lieu à une première version établie en 2022, intitulée « Opérateurs de tri : qu'est-ce qui favorise ou au contraire bride leur pouvoir d'agir à l'échelle de la branche du recyclage ? », et mise en discussion lors du séminaire SQUAPIN « Les politiques de branche en direction des salariés en emploi peu qualifié » organisé par le Lest-Céreq le 9 mai 2022 à Aix-en-Provence.

⁷ Ces enquêtes sont réalisées par une équipe qui comprend Alexandra d'Agostino, Jean-Paul Cadet, Léonore Donniol et Camille Stéphanus (Céreq).

Introduction

À l'heure des importantes tensions observées sur le marché du travail, qui touchent notamment les emplois les moins qualifiés, l'enjeu est plus que jamais de « valoriser » autant que possible ces emplois et leurs titulaires. Le leitmotiv est tout particulièrement repris en chœur par bon nombre de branches professionnelles où ce type d'emploi reste significativement implanté, mais sans forcément donner lieu à des décisions et des actions de revalorisation suffisamment probantes. C'est assurément le cas de la branche du recyclage, avec ses emplois réputés les moins qualifiés.

Cette branche professionnelle, appelée traditionnellement et officiellement la branche des industries et commerces de la récupération (IDCC 0637) en référence à la convention collective nationale qui lui est associée, est une petite branche qui compte 1 300 entreprises implantées partout en France et employant environ 32 000 salarié-es. Ces entreprises ont pour caractéristique d'exercer une ou plusieurs activités de valorisation de déchets, de production, de commercialisation et de négoce de « matières premières de recyclage » à titre principal, qu'il s'agisse de matières métalliques (métaux ferreux et non ferreux, véhicules hors d'usage) ou d'autres matériaux (papier carton, textile, plastiques, bois...).

Dans le cadre du projet SQUAPIN, et plus précisément de son volet consistant à analyser, à l'échelle des branches professionnelles, le cadrage institutionnel du « pouvoir d'agir » des salarié-es en emploi peu qualifié sur leur vie professionnelle, face notamment aux différentes injonctions qui leur sont adressées aujourd'hui d'en devenir les premiers acteurs, actrices et responsables (cf. avertissement), nous avons fait le choix de cette branche pour au moins trois raisons :

- Nous souhaitons « récupérer », poursuivre et actualiser en quelque sorte en partie un travail monographique et d'analyse comparée, réalisé par le Céreq sur la branche du recyclage au milieu de la décennie 2010⁸ ;
- Nous savions que les emplois peu qualifiés demeureraient proportionnellement en nombre dans cette branche ;
- Il nous semblait particulièrement stimulant de nous pencher sur des emplois considérés aujourd'hui comme faisant partie des « emplois verts »⁹, a priori positionnés au firmament de l'économie circulaire et de la transition écologique, et restant en même temps, et presque paradoxalement pourrions-nous déjà dire, fortement méconnus et faiblement qualifiés.

Emblématiques de la branche du recyclage, ils correspondent aux emplois dédiés au tri des déchets, l'opération préalable à leur recyclage et leur valorisation. Ils sont exercés par des ouvrières (principalement) et des ouvriers, appelé-es le plus souvent aujourd'hui à l'échelle de cette branche « opérateurs » et « opératrices » de tri, dans le sillage du glissement sémantique observé depuis plusieurs années dans le monde ouvrier en général¹⁰ (cf. encadré 1).

Alors que la valorisation des déchets s'impose de plus en plus, sur fond de transition écologique et de développement de l'économie circulaire, comme une activité indispensable tant sur le plan environnemental que sur le plan économique, valoriser ou pour ainsi dire « re-qualifier » ces opérateurs et opératrices et leur travail de tri se pose comme un enjeu central. Disons-le de suite : le tri des déchets demeure une tâche pénible, peu rémunérée, mal perçue sinon stigmatisée, mais aussi méconnue dans ses contenus, ses finalités et ses évolutions. Le métier souffre d'un déficit patent d'attractivité et d'un certain turnover qui témoigne de difficultés rencontrées par nombre d'entreprises de recyclage pour retenir les opérateurs et opératrices à leur poste. Entre valorisation sociétale et économique des déchets, et mise en valeur structurellement limitée des emplois

⁸ Cf. d'Agostino A., Dif-Pradalier M. et Quintero N. (2015). *Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation*, Marseille : Céreq, coll « Net. Doc » (n° 135) : <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2018-09/9052b1b4cc9e473d7667c32b64d43d14.pdf>

⁹ Selon notamment le ministère de la Transition écologique et Pôle emploi : cf. https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Onemev_emploi_metiers_PCS.pdf & <https://www.pole-emploi.fr/actualites/le-dossier/environnement/les-emplois-de-leconomie-verte-1/les-metiers-verts.html>

¹⁰ Cf. Monchatre S. (2004). De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion, *Revue française de sociologie*, 45, (1), 69-102.

et des personnels dédiés à leur tri, le fossé peut apparaître aujourd'hui béant. Il y a là un sujet majeur pour la branche.

Pour appréhender et traiter ce sujet, il s'agit alors de se demander quelle « valeur » la branche contribue à attribuer aux emplois d'opérateurs et opératrices de tri, au regard notamment de ses caractéristiques et de ses dynamiques en général, et de ses pratiques en matière de classifications conventionnelles. Il s'agit aussi d'examiner ce qu'elle fait ou tente éventuellement de faire pour rehausser cette valeur ou en re-donner aux personnels affectés sur ces emplois.

Mais de quelle « valeur » et de quelle source de valorisation est-il précisément question ici ? Et qu'est-ce qui peut faire valeur de ce point de vue à l'échelle de la branche du recyclage ?

La valeur considérée dans ce texte est avant tout celle que peut avoir pour les opérateurs et opératrices de tri leur emploi et plus généralement leur condition professionnelle. Elle n'est pas à confondre avec une supposée croyance de leur part dans la vertu que représenterait le fait même de travailler et plus exactement d'occuper un emploi rémunéré, ce que d'aucuns nomment de nos jours la « valeur travail » sans arrière-pensée moralisatrice et politique. La valeur dont il est question ici renvoie à l'appréciation que les opérateurs et opératrices de tri sont susceptibles de donner à leur travail, à leur situation d'emploi et plus largement à leur vie professionnelle.

Elle ne se réduit pas non plus à une évaluation purement économique, considérant le montant du salaire obtenu au regard de la « valeur » créée par l'entreprise de recyclage, de ses modalités de partage, de l'effort fourni et de la pénibilité endurée pour trier des déchets. Elle a une visée plus globale, intégrant bien d'autres aspects, comme les conditions de travail, le niveau de protection sociale atteint, le sens perçu de ce qui est à faire et de ce qui est fait réellement, l'intérêt qui leur est accordé, la possibilité plus ou moins grande d'y apprendre des choses, d'accéder à des formations ou des perspectives d'évolution, d'y trouver une articulation avec sa vie personnelle et familiale...

Encadré 1 • Le métier d'opérateur et opératrice de tri

Trier des déchets pour les recycler. Voilà un boulot typique des nouveaux temps modernes, qui baignent de plus en plus dans la transition écologique, même s'il existe depuis toujours. Un boulot au cœur de la lutte engagée pour aller vers une économie décarbonée, soucieuse de préserver l'environnement et de ne pas gaspiller, mais un boulot qui reste désespérément déconsidéré, invisibilisé, jugé pénible et sans grand intérêt, faiblement rémunéré, sous-qualifié donc. Un sale boulot en quelque sorte, au sens propre, si l'on peut dire, et surtout au sens figuré, délégué par tous ces producteurs de déchets que sont les ménages et les organisations, mais qui fait en même temps la profession de femmes d'hommes, avec son utilité, ses savoir-faire spécifiques, ainsi que les affaires et les profits de leur employeur, selon une conception « morale » de la division du travail chère à la sociologie interactionniste¹¹, et appliquée cette fois à une échelle interinstitutionnelle ou inter-organisationnelle.

Ce boulot est assuré par celles et ceux que l'on appelle au sein de la branche du recyclage les opératrices et les opérateurs de tri, lesquels font donc partie, notamment avec les éboueurs, de ce monde professionnel que constituent les « travailleurs et travailleuses des déchets »¹². Quel que soit le type de matière traité, il consiste à réaliser des opérations préalables de tri, de démantèlement ou de dépollution de déchets et de produits industriels en fin de vie, en vue de leurs recyclages et revalorisations. Ces opérations sont manuelles ou mécaniques, selon le niveau d'automatisation du processus d'exploitation. Il s'agit aujourd'hui le plus souvent d'un travail à la chaîne : les opérateurs et opératrices identifient les déchets et produits à trier sur un tapis en mouvement, et les trient effectivement en mettant certains dans des bacs ou des bennes dédiées et en laissant passer les autres, à partir de consignes, de procédures, de standards, de cadences de travail prédéfinis, sous la responsabilité directe et constante d'un chef d'équipe, dans des espaces appelés « cabines » et des centres de tri de plus ou moins grande taille et plus ou moins automatisés. Dans un tel milieu de travail, les risques professionnels sont légion : troubles musculo-squelettiques (TMS), exposition à des risques d'incendie ou de blessures par piqûres...

Les opérateurs et opératrices de tri sont près de 10 000 au sein de la branche, soit entre un quart et un tiers de ses effectifs. Notons qu'ils sont loin de représenter toutes celles et tous ceux qui ont pour métier, tout ou partie, de trier des déchets en vue de leur traitement et de leur valorisation. En dehors de la branche du recyclage, on en trouve au sein des branches activités du déchet (surtout), assainissement et maintenance industrielle, et équipements thermiques, soit dans trois autres branches plus ou moins spécialisées dans la collecte, le traitement et la valorisation de déchets, mais aussi au sein d'entreprises qui en génèrent dans le cadre de leur activité, quand elles optent pour une internalisation ou une ré-internalisation au moins partielle de ces opérations, comme on le voit par exemple dans le secteur de la construction, le plus gros producteur de déchets.

Nous n'avons pas de statistiques précises sur les opérateurs et opératrices de tri de la branche. Mais au vu de ce qu'on peut lire au sujet de sa population ouvrière dans son ensemble et entendre à propos des trieurs et trieuses, on peut dire que la majorité possède un CDI et travaille à temps plein. Il semble y avoir aussi un recours significatif à l'intérim, ainsi qu'à la sous-traitance (notamment des croisements de « compétences » entre entreprises) et aux contrats d'insertion. Les salarié-es exercent une profession « *principalement masculine* » (80 % d'hommes) « *compte tenu de son caractère industriel* », de ses « *conditions de travail et de la force physique nécessaire* » (actes de manutention liés au tri). Les proportions de femmes sont variables en fonction des entreprises. Les proportions les plus élevées sont expliquées par une féminisation historique du tri dans certaines filières comme le textile et le verre, pour lesquelles ont été supposées requises des connaissances et des qualités reliées classiquement sous la forme de stéréotypes de genre aux femmes (expérience des textiles, dextérité...) (cf. accord du 13 juin 2018 relatif à l'égalité

¹¹ Cf. Hughes E. (1996). *Le Regard sociologique, Essais choisis*, Paris : ed. de l'Ehess. Voir aussi Lhuillier D. (2005). Le « sale boulot », *Travailler*, 14 (2), 73-98, et Arborio A.-M. (1995). Quand le « sale boulot » fait le métier : les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital, *Sciences sociales et santé*, 13-3, 93-126.

¹² Cf. Corteel D. & Le Lay S. (dir.) (2011). *Les travailleurs des déchets*. Érès.

professionnelle). Les opérateurs et opératrices de tri en poste ont par ailleurs en moyenne la quarantaine, avec une pyramide des âges relativement étalée. La plupart sont peu ou pas diplômés.

L'analyse proposée, centrée ainsi sur ce que fait à cet égard la branche du recyclage, se veut forcément spéculative et hypothétique. On se situe à un niveau d'analyse de nature institutionnelle, celui des cadres collectifs, des régulations normatives, incitatives ou de service, des politiques mises en place par la branche, issues notamment des négociations et des accords qui scandent le cours de son évolution. Si ce niveau d'analyse n'est pas sans lien avec les niveaux d'analyse organisationnel et individuel (ni même avec celui des politiques publiques), on est de fait à longue distance des personnes qui occupent au quotidien les emplois d'opérateur et opératrice de tri dans les entreprises de recyclage.

Partant, dans cette double optique globalisante et institutionnelle, nous faisons l'hypothèse que la valeur attribuée à ce métier par ces personnes (et par extension par celles susceptibles de l'exercer) est au moins en partie influencée par ces régulations et politiques de branche.

Nous considérons aussi qu'elle a également partie liée avec leur « pouvoir d'agir » sur leur vie professionnelle et son évolution¹³. Par pouvoir d'agir, nous entendons globalement tout ce qu'elles peuvent faire ou entreprendre effectivement à un moment donné, qui compte ou a de l'importance ou de la valeur pour elles, et pour lequel elles se sentent à l'origine, au niveau de leur vie professionnelle en général ou d'un segment spécifique de celle-ci en particulier, telles l'activité de travail ou la construction de leur parcours. Ce pouvoir d'agir dépend notamment de tout ce qui lui fait a priori support ou au contraire obstacle sur les plans institutionnel, économique, culturel, organisationnel, collectif et personnel (marges de manœuvre ou limitations rencontrées).

Comme toute branche professionnelle à l'égard de tout métier exercé en son sein, la branche du recyclage est alors à appréhender comme une configuration institutionnelle contribuant dans une certaine mesure au pouvoir d'agir des opérateurs et opératrices de tri qui officient dans ses entreprises, en complément des politiques publiques générales dont ces personnes sont l'objet (normalement, en plus ou en mieux par rapport à ces dernières) et des politiques et pratiques d'entreprise à leur endroit (en principe, de manière encadrante ou au moins avec une visée d'orientation par rapport à elles). Valoriser le métier d'opérateur et opératrices de tri et donner de la valeur à son exercice à l'échelle de cette branche revient, dans cette façon de voir les choses, à favoriser avant tout le développement du pouvoir d'agir de celles et ceux qui l'exercent, en leur permettant a priori d'accéder à diverses opportunités susceptibles d'aller en ce sens et, plus largement, en actionnant divers leviers et supports normatifs ou incitatifs aux effets possiblement capacitaires pour elles et eux. Cela peut signifier le fait de leur permettre, par exemple, une reconnaissance accrue, de plus grandes possibilités de formation, l'exercice d'un travail de meilleure qualité, un plus grand équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, etc.

Par conséquent, que peut-on dire de ce que fait effectivement la branche du recyclage à ce sujet avec ses opérateurs et opératrices de tri, à travers ses politiques, ses initiatives, les moyens qu'elle met en œuvre ? Comment se révèle-t-elle en mesure d'influencer leur pouvoir d'agir sur leur vie professionnelle ? Et ce faisant, quelle valeur crée-t-elle a priori pour ces salarié-es et leur métier ? Avec quelle portée et selon quelles limites ?

Pour apporter des éléments de réponse à ce questionnement, nous nous appuyons essentiellement sur des entretiens avec des acteurs de la branche (membres de la FEDEREC, organisation patronale, représentant-es d'organisations syndicales de salarié-es) et sur une analyse de la convention collective de la branche (partie relative aux classifications) et de plusieurs accords de branche négociés et signés depuis une dizaine d'années. Nous mobilisons aussi des entretiens complémentaires effectués avec quelques spécialistes du recyclage et de la valorisation des déchets (membres de l'ADEME, de la DGEFP, d'une association spécialisée, d'un organisme de formation), ainsi que des publications professionnelles et institutionnelles (cf. annexes 1 et 2).

¹³ De façon générale, il s'agit de la possibilité d'agir que des personnes ont « sur ce qui est important pour elles, leurs proches ou la communauté à laquelle ils s'identifient ». Son développement correspond au processus par lequel elles « accèdent ensemble ou séparément à une plus grande possibilité d'agir » : cf. Le Bossé Y. (2012). *Sortir de l'impuissance. Invitation à soutenir le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités*. Québec : Ardis.

Le texte est structuré en trois parties, constituant les trois grandes composantes de la grille d'analyse que nous utilisons pour exploiter les matériaux précités :

- Ce qui, au niveau de l'écosystème socio-économique et institutionnel que forme la branche du recyclage, et au sein duquel évoluent ainsi ses opérateurs et opératrices de tri, favorise ou au contraire bride a priori leur pouvoir d'agir, en termes de caractéristiques et de dynamiques (situation économique des entreprises de recyclage ; place de la branche dans l'ensemble des activités de traitement et de valorisation des déchets ; dynamique de la négociation collective ; effets de la dernière réforme de la formation...);
- Ce qui fonde ordinairement et structurellement la faible qualification des opérateurs et opératrices de tri en termes de représentations, de dispositifs et de pratiques (travail, personnes, salaires) à l'échelle de la branche, et ce qui vient aujourd'hui interroger, sinon remettre en cause ces « fondations » ;
- Ce que cherche à faire la branche du recyclage pour valoriser-revaloriser le travail de tri et les salarié-es qui l'exercent, en essayant de jouer à la fois sur l'attractivité du métier, sa soutenabilité et la « professionnalisation » des opérateurs et opératrices, et les limites auxquelles elle se confronte.

La conclusion reviendra sur ces trois grands points, en résumant les principaux résultats produits. Elle posera aussi la question du « pouvoir d'agir » effectif de la branche elle-même sur le pouvoir d'agir des opérateurs et opératrices de tri. On se demandera, entre autres, dans quelle mesure elle contribue, à son niveau, explicitement ou implicitement, à leur responsabilisation dans leurs rapports à leur travail, leur emploi et leur formation, et quel rôle elle joue à cet égard vis-à-vis des entreprises.

I. Partie 1. L'écosystème socio-économique et institutionnel que forme la branche du recyclage : des caractéristiques et des dynamiques aux effets contrastés sur les opérateurs/opératrices de tri

En premier lieu, il s'agit d'appréhender l'écosystème singulier que forme la branche du recyclage sur les plans socio-économique et institutionnel, et au sein duquel évoluent les opératrices et opérateurs de tri auxquels nous nous intéressons. Quelles sont les principales caractéristiques et dynamiques de cet écosystème ? En quoi sont-elles susceptibles de se révéler, au moins à distance, propices au pouvoir d'agir de ces salarié·es dans leur vie professionnelle, et donc d'influer favorablement sur la valeur que ces dernier·es sont susceptibles d'attribuer à leur métier ?

De cette façon d'interroger et d'analyser le contexte que représente la branche professionnelle dans son ensemble, il ressort avant tout que pareils traits et évolutions semblent induire des effets assez contrastés sur les opérateurs et opératrices de tri et sur leur pouvoir d'agir.

1.1. Un périmètre qui participe de la fragmentation du « monde du déchet »

Avec ses activités de collecte, de tri et de valorisation, la branche du recyclage pèse en 2019 9,5 milliards de chiffre d'affaires, 40 millions de tonnes de matières recyclées et 600 millions d'euros d'investissement (selon les données fournies par la FEDEREC, l'organisation patronale). Elle ne monopolise en rien pour autant le monde socio-productif du « déchet ». Elle participe même pour ainsi dire de sa fragmentation. Ce monde n'implique pas moins de quatre branches professionnelles distinctes et donc quatre champs conventionnels différents¹⁴. De façon élargie, il comprend aussi en amont les acteurs producteurs des déchets ou responsables de leur traitement (industries, BTP, collectivités locales donneuses d'ordre...).

« C'est un écosystème totalement compliqué. On a beaucoup d'entreprises, avec des métiers très diversifiés. Il y a des grands groupes, qui sont aussi sur les métiers de la collecte. De fait, le même déchet est pris en charge par différents opérateurs, relevant de différentes conventions collectives. L'écosystème est donc complexe. » (ADEME).

Le même déchet peut ainsi être produit, pris en charge et transformé par des opérateurs et opératrices relevant de conventions collectives distinctes. Il n'y a pas, ou en tout cas développée de manière poussée, d'approche globale de la gestion des déchets, même si des initiatives vont dans le sens de la promotion de pareille approche, comme la création en 2017 de la Confédération des métiers de l'environnement, qui réunit les trois organisations patronales liées aux branches du recyclage et des activités des déchets¹⁵, ou la réalisation en 2018 d'une démarche de VPPEC (vision prospective partagée des emplois et des compétences) conduite sous l'égide de France Stratégie avec le concours du Céreq, et avec pour champ d'analyse les quatre branches professionnelles en question¹⁶.

On peut se demander ce que fait ce paysage complexe et fragmenté de la filière déchets aux personnels de la branche du recyclage, notamment les opératrices et opérateurs de tri. À entendre les représentant·es des

¹⁴ Outre la branche recyclage, dite des « industries et commerces de la récupération », on a avant tout sa branche cousine des « activités du déchet », avec ses activités de collecte, enlèvement et acheminement de déchets de toute nature (déchets ménagers, industriels, boues...), de tri et regroupement de déchets (déchetteries...), de valorisation, traitement et élimination de déchets (broyage, compostage, incinération...), de nettoyage de voirie. On trouve aussi la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qui exerce entre autres des activités de collecte, transport, tri, traitement, évacuation des eaux usées ou prétraitement de déchets de diverses provenances et natures, de même que la branche des équipements thermiques, dédiée à la valorisation énergétique des déchets ménagers.

¹⁵ Cf. <https://www.cme-france.fr>

¹⁶ Cf. Aboubadra-Pauly S., Diagne M., Brochier D., Segon M. (rapporteurs) (2018). *Vision prospective et partagée des emplois et des compétences. La filière transformation et valorisation des déchets*, Rapport du Réseau Emploi Compétences,), co-ed. France Stratégie et Céreq : <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2019-03/6e1bbd583b04afd2d836c6c4726384b3.pdf>

organisations syndicales, il constituerait plutôt un problème pour ces personnels. Le manque d'intégration et d'articulation entre les acteurs de la filière serait ainsi un frein important à l'amélioration de la qualité et de la valorisation du tri en tant que travail. Les industries productrices de déchets en amont tendraient à informer insuffisamment les entreprises du recyclage sur les caractéristiques de leurs déchets, ce qui ne serait pas de nature à faciliter ensuite la qualité et l'effectuation du tri. Les cahiers des charges établis par les donneurs d'ordre resteraient trop souvent gouvernés par la quête d'un « moins-disant » économique et par conséquent trop économes en clauses sociales favorables aux personnels, les organisations syndicales n'étant guère associées à leur rédaction et donc aux choix prévalant ensuite en matière de production et d'organisation du travail. La présence de situations de sous-traitance, parfois déclinées en plusieurs niveaux, accentuerait pour sa part ce manque d'articulation et d'intégration.

Quant à l'existence de deux branches aux activités en partie voisines – activités des déchets et recyclage –, elle produirait de la confusion. Le fait que les grandes entreprises ou les groupes impliqués dans la gestion des déchets soient à cheval sur les deux branches, avec une double activité de collecte et de tri d'ordures ménagères et de déchets industriels, compliquerait les relations sociales en interne et, plus généralement, desservirait une partie des salarié·es. Notamment, il semblerait qu'un rattachement à la branche du recyclage soit moins profitable qu'une affiliation à la branche des activités des déchets, qui dispose d'une convention collective plus avantageuse :

« Le niveau de rémunération est plus intéressant dans la convention collective de la branche des activités du déchet. Cela renvoie à des marchés plus stables, plus réglementaires. Une autre différence a trait à la possibilité de reprise du personnel en cas de changement d'opérateur sur un marché donné, dans le cas des activités du déchet. C'est une clause que l'on retrouve dans les cahiers des charges. » (Directeur association spécialisée).

Ainsi et selon le représentant de la CGT, bien que les salarié·es exercent les mêmes métiers ou au moins des métiers comparables, ils seraient mis en concurrence du fait de leur affiliation à des conventions collectives ou à des « socles sociaux différents ».

« Il existe une cohérence de filière. [...] Toute la chaîne du déchet est liée, mais la problématique est que tout a été fragmenté entre les donneurs d'ordre, les sous-traitants et les sous-traitants des sous-traitants, ce qui empêche une gestion cohérente des déchets et responsable pour l'environnement », avance ce même acteur syndical.

Cette fragmentation de la filière déchets et de ses différents métiers semble ainsi empêcher l'adoption d'une vision globale, ce qui est susceptible de jouer en défaveur des salarié·es et de leur pouvoir d'agir.

1.2. Une grande diversité d'entreprises et d'activités qui interroge l'unicité de la branche

La branche du recyclage est indubitablement une petite branche industrielle : elle regroupe 1 300 entreprises (2 400 établissements) employant en totalité environ 32 000 salarié·es¹⁷ et implantées partout en France (surtout en Auvergne Rhône Alpes, Île de France et France Grand Est). Elle présente toutefois un visage assez hétérogène, avec une grande diversité de types d'organisation et d'activités, donnant à voir une nouvelle réalité fragmentée, cette fois en interne.

La branche se compose d'une grande variété d'entreprises en termes de taille : une myriade de PME et de TPE, plusieurs dizaines d'ETI et quelques groupes (Suez, Veolia, Derichebourg, Paprec...). La branche reste aujourd'hui une « branche de PME » : les petites entreprises demeurent largement majoritaires en nombre. Mais la tendance sur le long terme est à une certaine concentration. Le nombre total d'entreprises tend à

¹⁷ Ce sont les données indiquées par la FEDEREC et plusieurs partenaires sociaux. Plus « généreux », l'OPCA identifie quant à lui 1 800 entreprises relevant de la convention collective des industries et des commerces de la récupération et 33 600 salarié·es. Enfin, selon les données de l'Insee (source BTS 2020), 1 910 entreprises seraient rattachées à l'IDCC 0637 et 34 800 salarié·es.

baisser, avec un mouvement de fusion et de concentration qui se perpétue au fil du temps et qui fait progressivement émerger et pousser des ETI et des groupes.

« On assiste à un mouvement de concentration, avec des rachats d'entreprise. Ce mouvement de concentration s'inscrit bien dans l'évolution de l'activité dans la durée, dans le fait que l'on ait de plus en plus besoin d'espace et qu'il importe, sur le plan réglementaire, d'assurer une surveillance accrue des sites. [...] Le chef d'entreprise peut de moins en moins agir seul. Il a besoin de formaliser plus l'organisation du travail, de compter davantage sur des managers intermédiaires, sur des spécialistes comme des responsables qualité et environnement. Le besoin de recourir à des engins de manutention s'accroît aussi. Tout cela change forcément le fonctionnement des entreprises. [...] Est-ce qu'il faut obligatoirement grandir pour survivre ? Avant, quand les zones d'intervention des uns et des autres étaient bien déterminées, pas forcément. Mais aujourd'hui, avec les évolutions techniques et réglementaires, sans doute. D'ailleurs, les entreprises se vendent de plus en plus aujourd'hui ; des groupes se constituent ; une concentration est à l'œuvre. Et beaucoup d'entreprises atteignent aujourd'hui une taille suffisante pour avoir un service RH. » (Directeur association spécialisée).

La fragmentation interne renvoie aussi à la diversité des matières à récupérer, à trier et à revaloriser. La profession est ainsi structurée en douze grands types de matière, dessinant autant d'espaces sous-sectoriels appelés « filières » (BTP¹⁸, papier, plastiques, métaux ferreux, métaux non ferreux, bois...). Toutes les entreprises de la branche sont loin de couvrir toutes ces filières. Au contraire, elles sont en général spécialisées ou en partie spécialisées.

Enfin, la présence d'un nombre non-négligeable de structures dédiées à l'insertion¹⁹ au sein de la branche contribue encore à sa fragmentation. On compte en particulier de nombreuses entreprises d'insertion. Comme les autres entreprises de la branche, elles opèrent dans le secteur marchand, mais avec une finalité qui est aussi sociale. Elles proposent à des personnes dites « en difficulté » une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de ces personnes (réentraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social...) pour construire et finaliser avec elles un parcours d'insertion socioprofessionnelle durable.

Aussi, cette fragmentation de la branche du recyclage invite-t-elle à poser l'hypothèse d'une variabilité significative des situations d'emploi, des conditions de travail, des perspectives de carrière pour les opératrices et opérateurs de tri de cette branche, d'un type de structure à l'autre, et à spécifier comment chaque type de structure est en mesure d'influer singulièrement sur leur pouvoir d'agir.

On le constate au niveau des filières : non seulement l'ampleur, la forme « manuelle » ou « mécanique » du tri diffèrent selon les filières (apparemment, toutes n'en sont pas encore arrivées au même degré d'automatisation), mais également sa finesse et par là son degré de difficulté (par exemple, dans la filière papier, il y a de multiples types de papier à repérer et à trier). D'une filière à l'autre, les trieurs et trieuses de déchets ne disposeront donc pas des mêmes possibilités et perspectives d'emploi et de développement professionnel.

On le voit aussi avec la distinction qui se manifeste entre les entreprises classiques et les entreprises d'insertion. Ces dernières se caractérisent par des modalités de fonctionnement et de gestion du personnel très particulières. Elles proposent un accès à l'emploi à des personnes considérées comme étant « éloignées de l'emploi » (demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes sans diplôme, etc.). Ces personnes héritent de CDD d'insertion de 24 mois au plus (renouvelables pendant cette durée à intervalles réguliers) et restent ainsi soumises à une certaine précarité. Les emplois proposés pourraient procéder d'une approche « low cost » que certains acteurs de branche associent à un risque de « paupérisation de l'activité » :

« Les activités de l'insertion sont à très faible valeur ajoutée. [...] Ces gens-là valorisent plutôt de la sous-technologie que de la sur-technologie. [...] Je ne vois pas chez eux la technologie, la valorisation du travail, la valeur ajoutée. [...] Ce sont des sous-emplois qu'on va même essayer de pérenniser. »

¹⁸ De loin, la filière qui génère le plus de tonnes de matières recyclées.

¹⁹ Le recyclage des déchets se prêtant classiquement aux activités d'aide à l'insertion ou la réinsertion sociale et professionnelle, 8 % des salarié-es de la branche, intervenant notamment dans le travail de tri, ont un contrat d'insertion, et au moins 20 % des entreprises « ordinaires » de la branche travaillent avec des entreprises ou des chantiers d'insertion.

[...] Nous, on valorise l'évolution technologique, avec une formation du personnel, alors qu'eux développent plutôt des emplois low-cost. Ils vont même pervertir le modèle économique en proposant des activités sans réelle rentabilité économique. » (Représentant national FEDEREC).

En même temps, les personnes employées par ces entreprises bénéficient d'un accompagnement spécifique, visant à les aider à élaborer et réaliser à terme un projet d'insertion socioprofessionnelle qui se veut durable, et que l'on ne retrouve sans doute guère, en tout cas à ce stade de développement, pour les salarié-es des entreprises plus ordinaires, et notamment pour les intérimaires, en nombre parmi les opératrices et opérateurs de tri.

Cependant, les acteurs interviewés soulignent surtout les avantages et les inconvénients liés a priori à la taille des structures. Les groupes et les grandes entreprises sont censés offrir davantage de possibilités de formation, d'évolution et de promotion à leurs salarié-es. Par rapport aux petites entreprises, ils auraient, à en croire le représentant du SECI-UNSA, un fonctionnement plus « *industriel* », comprenons un fonctionnement plus rigoureux, mais aussi plus impersonnel et moins enclin à octroyer des marges de manœuvre aux personnels ouvriers dans l'exercice de leur travail.

Les petites entreprises, souvent familiales, ne seraient point en mesure, pour leur part, de rivaliser sur le plan des formations et des promotions pouvant être offertes. Néanmoins, travaillant encore de manière « *artisanale* », elles proposeraient à leurs salarié-es des activités « *à taille humaine* » (ibid.) et plus autonomes, ainsi qu'une grande proximité managériale, vue a priori comme propice, selon d'ailleurs ce à quoi on rattache de façon plus générale le monde des PME-TPE²⁰. Les dirigeant-es de ces petites entreprises de recyclage, qui les ont parfois créées elles et eux-mêmes, seraient plutôt au fait des métiers de base et de leurs conditions réelles d'exercice selon la représentante nationale de la FEDEREC interrogée. Les dirigeant-es connaîtraient personnellement leurs salarié-es, les appelleraient par leur prénom et se montreraient « *très sociaux* » à leur endroit, pour reprendre un propos tenu par un représentant d'organisation syndicale. Notamment, iels ne seraient pas les derniers pour tenter de les aider et de les faire progresser d'une manière ou d'une autre. Beaucoup d'ouvrier-es de ces petites entreprises vivraient cela comme une « *forme de reconnaissance* » appréciable, ce qui contribuerait alors à leur apporter une certaine satisfaction professionnelle et à inciter au moins une partie d'entre elles et eux à rester fidèles à leur entreprise, ou au moins « *sédentaires* » à leur poste de travail, alors qu'iels se sont orienté-es à un moment donné vers le tri de déchets à défaut d'avoir trouvé un autre emploi, et qu'iels exercent un métier objectivement pénible et peu rémunéré.

De fait, cette grande diversité de situations d'emploi et de travail, et plus largement d'entreprises et d'activités au sein de la branche du recyclage, pose la question classique de sa capacité à embrasser cette grande diversité, et à la traduire dans des politiques et des dispositifs communs. En particulier, dans quelle mesure peut-elle éviter d'épouser principalement la représentation, dominante, de l'opérateur et opératrice de tri qui évolue dans une entreprise de grande taille ou un groupe, pour penser et édifier ces politiques et dispositifs ?

1.3. Une branche en développement mais très dépendante des politiques économiques, de la conjoncture internationale et du cadre réglementaire

Le recyclage des déchets se caractérise sur le plan économique par des marchés globalement et durablement en expansion. Ce développement continu et appelé encore à se vérifier à l'avenir est lié au mouvement en faveur de l'économie circulaire en particulier (avec cet objectif d'accroître sensiblement les taux de réutilisation des matières consommées) et de la « transition écologique » en général (avec ce projet d'aller de plus en plus vers une économie décarbonée).

Il est soutenu par l'action des pouvoirs publics (Europe, État, collectivités territoriales) en ces domaines : aménagements fiscaux avantageux, lois visant à préserver l'environnement, normes réglementaires obligeant

²⁰ Cf. Torres O. & Enrico G. (2014). Petitesse des entreprises et gestion des ressources humaines : le rôle clé de la proximité. Dans M.-A. Vilette (dir). *Gérer les RH dans les PME*, Vuibert, 13-30.

notamment les entreprises à utiliser X % de matières premières recyclées...²¹ La branche est ainsi très impactée par la loi AGEC²², qui conduit à un renforcement de la « responsabilité élargie du producteur » et à l'émergence et au développement des « éco-organismes »²³, contribuant à la modification du tissu productif toujours plus en faveur d'une concurrence accrue avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire et du mouvement de concentration :

« Ce sont les groupes qui vont profiter de l'accroissement du nombre de REP. Avec l'évolution de la réglementation, ça risque d'être plus compliqué pour les PME. [...] Elles risquent d'être mises en difficulté par les dispositifs liés aux nouvelles REP comme les appels d'offre. Et ce sont les groupes, qui sont plus outillés, qui vont être en mesure de remporter les marchés, qui sont maintenant plus souvent gérés nationalement. [...] Un appel d'offres, c'est en effet compliqué. [...] Les petites entreprises risquent de perdre des contrats, du volume. Ceci d'autant plus que les contrats vont devenir plus amples, en rassemblent par exemple une trentaine de communes. » (Présidente d'une antenne régionale de FEDEREC).

Même si elle contribue à créer une forte dépendance institutionnelle et réglementaire, cette action publique est néanmoins considérée comme indispensable, car les matières et les produits recyclés ne valent pas toujours les matières et les produits véritablement « neufs », et ne pourraient pas ainsi être mis sur le marché en l'absence d'une telle action : ils impliquent des besoins accrus en énergie et donc en financements pour permettre leur transformation, leur qualité est souvent moindre, etc. L'action publique est même jugée encore bien insuffisante par le représentant de la CGT, pour donner à l'économie circulaire toute sa force à l'échelle des territoires et pour continuer d'élargir la responsabilité des producteurs et des acteurs économiques en général, en l'ouvrant à présent aux conditions concrètes par lesquelles la fin de vie ou le recyclage des produits est pris en charge par les travailleurs et travailleuses des entreprises de la branche, et donc en la faisant porter à part entière sur la formation, la qualification, la rémunération et les conditions de travail de ces dernier-es.

De type structurel, le développement de la branche n'en reste pas moins soumis à de constantes et fortes incertitudes conjoncturelles. En particulier, sa santé économique, et plus singulièrement celle de ses différentes « filières » ou activités, dépendent fortement de tous les événements internationaux susceptibles d'influer sur la conjoncture économique globale, de toutes les décisions politiques pouvant avoir des effets et de la dynamique sans cesse mouvante des prix des matières premières.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a ainsi créé subitement des difficultés et des perturbations en 2020. Au plus fort de la crise (premier confinement), la forte baisse de la production industrielle a entraîné un affaiblissement de la demande de recyclage. Les volumes collectés en fonction des filières ont chuté de 20 à 80 %²⁴. On a assisté à des fermetures temporaires d'établissement. Des filières ont particulièrement souffert : les métaux, les métaux non ferreux, le verre, en raison des effets marqués de la crise sur des industries comme les secteurs aéronautique et automobile ; le BTP, en raison de l'arrêt de nombreux chantiers. Cela a alors impliqué, dans nombre d'entreprises, un arrêt ou une réduction de l'intérim, et un recours significatif aux aides de l'État et au chômage partiel, qui n'ont pas toujours pris fin à l'issue du premier semestre 2020. Dans cette perspective, et en s'appuyant sur la politique du gouvernement, la branche a signé des accords le 3 avril 2020 et le 14 mai 2020 « afin d'atténuer les effets économiques et sociaux de la crise », puis le 1^{er} octobre 2020 un

²¹ Bien entendu, tout cet arsenal fiscal, juridique, réglementaire mobilisé par les pouvoirs publics, plutôt favorable, peut être interprété à un moment donné comme des contraintes à absorber par les entreprises de la branche.

²² La loi « anti-gaspillage pour une économie circulaire » (10 février 2020) « entend accélérer le changement de modèle de production et de consommation afin de limiter les déchets et préserver les ressources naturelles, la biodiversité et le climat. [...] Transformer notre système en profondeur : tel est l'objectif de la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire, dont les 130 articles permettent de lutter contre toutes les différentes formes de gaspillage ». La loi vise à transformer notre économie linéaire, fondée sur le triptyque produire-consommer-jeter, en une économie circulaire. « Elle se décline en cinq grands axes : sortir du plastique jetable ; mieux informer les consommateurs ; lutter contre le gaspillage et pour le réemploi solidaire ; agir contre l'obsolescence programmée ; mieux produire », cf. https://www.ecologie.gouv.fr/loi-anti-gaspillage-economie-circulaire-1#scroll-nav_2

²³ Un éco-organisme est en France une société de droit privé détenue par les producteurs et distributeurs pour prendre en charge, dans le cadre de la Responsabilité élargie du producteur (REP), la fin de vie des équipements qu'ils mettent sur le marché. La REP et les éco-organismes sont nés en réponse au besoin des États membres de l'UE de gérer leurs déchets, d'une part pour limiter leur pollution, et d'autre part pour éviter le gaspillage des ressources naturelles. En France les éco-organismes sont agréés pour six ans au maximum (renouvelables), s'ils disposent des capacités techniques et financières leur permettant de répondre aux exigences d'un cahier des charges imposé (fixé par arrêté interministériel, après avis de l'instance représentative des parties prenantes de la filière) : cf. <https://www.ecologie.gouv.fr/cadre-general-des-filières-responsabilité-élargie-des-producteurs>

²⁴ Cf. accord du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APDL) dans le cadre de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » et avenant du 9 décembre 2020.

accord relatif à l'activité partielle de longue durée (APDL) et un avenant le 9 décembre 2020 « afin de mettre en place des dispositifs d'accompagnement et de soutien dans le contexte de crise sanitaire ». Ces accords de branche ont pu ainsi contribuer à amortir le choc pour les salarié-es de la branche (hors intérimaires en tout cas).

Force est pourtant de reconnaître que la crise sanitaire et ses divers effets collatéraux sur l'économie n'ont pas durablement porté atteinte à la dynamique de développement de la branche. Une partie souvent non-négligeable de l'activité a continué. La gestion des déchets a pour ainsi dire été reconnue comme une « activité essentielle ».

« Le confinement n'a pas conduit à un arrêt du ramassage des déchets. Les poubelles jaunes ont continué à être remplies et vidées, et donc la récupération des matières à traiter, à recycler et à revendre s'est poursuivie au cours de cette période. » (Représentant du SECI-UNSA).

Les baisses et les réductions d'activité constatées de façon nette dans certaines filières ont été en partie compensées par les effets d'aubaine créés au même moment pour d'autres filières. Le domaine des papiers-cartons a, par exemple, tiré bénéfice de l'augmentation soudaine de la consommation de colis et donc d'emballages pendant cette période. Plus globalement, l'activité de recyclage et les volumes sont rapidement repartis à la hausse. Au total, la branche s'en est donc plutôt bien sortie, en réussissant à maintenir l'essentiel de son activité et de son volume de travail en 2020, et en réalisant dès 2021 une « année satisfaisante » à en croire la représentante nationale de la FEDEREC.

Au moment du début de l'enquête (en 2021-22), l'incertitude économique porte finalement plus comme d'ordinaire sur l'évolution des politiques économiques à l'échelle internationale et des cours des matières premières. Exemple marquant d'une politique économique qui a évolué et influé récemment sur l'activité des entreprises de recyclage : la décision de la Chine, en 2017, de limiter le taux de tri de leurs matières en France à 0,5 %, alors qu'auparavant, un taux de 1,5 % était toléré, ce qui a fait perdre à des entreprises des marchés.

Pour ce qui est de l'évolution des cours des matières premières, on observe de fait des variations différentes selon les matières et donc des effets distincts selon les filières de la branche. Sur les métaux non ferreux, on a ainsi assisté en 2021 à une chute des cours, alors que la hausse était importante pour l'aluminium. La filière plastiques a subi quant à elle les aléas liés à l'évolution du cours du baril de brut. Celui-ci avait plongé au cours du premier semestre 2020, entraînant une réduction de l'activité et de la rentabilité financière dans cette filière. La remontée des cours du pétrole en 2021, puis leur flambée en 2022, ont permis de compenser les pertes enregistrées auparavant.

Les salarié-es de la branche évoluent ainsi dans un environnement en développement continu, mais aussi constamment dépendant des politiques publiques règlementaires et économiques, de la conjoncture et de la finance internationales. Sans doute un tel environnement leur est dans le fond plutôt favorable, mais cette dépendance ne se répercute-t-elle pas en même temps sur certains choix ou arbitrages opérés par les entreprises en matière d'emploi, de rémunération, de contrats de travail, de formation, susceptibles de se révéler, eux, un peu moins favorables ?

Il n'en reste pas moins que le développement économique global de la branche et de ses différentes filières produit dans la durée une évolution à la hausse de l'emploi, une situation plutôt originale dans le monde industriel et de fait propice aux personnels en place. Il s'agit d'une progression continue : 2 % de hausse en moyenne tous les ans depuis plusieurs années, selon la représentante nationale de la FEDEREC. Même entre 2019 et 2020, et donc en dépit de la crise sanitaire et des ralentissements constatés, les effectifs totaux de la branche auraient encore progressé de 0,6 %. Une étude prospective effectuée par l'Observatoire Compétences Industries de l'OPCO 2i, auquel est désormais rattachée la branche du recyclage (cf. infra), montre que cette tendance à la hausse va sans doute se poursuivre, avec, selon le scénario de croissance économique le plus optimiste, une création nette de 8 000 emplois à l'horizon de 2030, et ce malgré 1 000 départs à la retraite prévus et un mouvement attendu d'automatisation des emplois (cf. infra). Selon le

scénario le plus sombre, qui table sur une récession de l'économie, la branche devrait même réussir à maintenir au moins ses effectifs²⁵.

Cette dynamique positive de l'emploi concerne davantage, en valeur relative, les emplois qualifiés des fonctions d'encadrement, d'ingénierie et supports (fonction commerciale, gestion, recherche et développement...), en raison notamment du processus de concentration des entreprises à l'œuvre, et non sans déplacer quelque peu la structure des emplois et des qualifications vers le haut. Mais une telle dynamique n'a pas écarté jusqu'ici les emplois moins qualifiés des familles professionnelles de l'exploitation-maintenance (40 % des emplois, parmi lesquels figurent en bonne place les emplois d'opérateur et opératrice de tri) et du transport-logistique (30 % des emplois). Le poids de ces emplois moins qualifiés (la catégorie ouvrière rassemble 65 % des emplois) reste, et est amené à rester, concentré sur ces emplois.

Le paysage de l'emploi et de ses évolutions se révèle ainsi plutôt positif, dans le contexte du développement économique global de la branche et par-delà les incertitudes qui pèsent en permanence sur ce développement. Il se conjugue d'ailleurs à d'autres caractéristiques a priori également favorables : 85 % à 90 % de l'ensemble des salarié-es de la branche sont en CDI, et donc dans des situations d'emploi relativement stables ; leurs emplois sont présentés par les acteurs de la branche comme « non-délocalisables »²⁶ et possiblement présents sur la totalité du territoire, les déchets étant à récupérer, à traiter et à valoriser partout.

1.4. Un dialogue social qui se veut globalement « de qualité » à l'échelle de la branche

Sur le plan du contexte socio-institutionnel que constitue la branche du recyclage (cf. annexe 3), il convient d'examiner avant tout le « dialogue social », c'est-à-dire la négociation des accords professionnels entre la fédération patronale de la branche, la FEDEREC, et ses fédérations syndicales « représentatives » ou considérées comme telles en application de la loi du 20 août 2008, complétée par la loi du 15 octobre 2010.

En l'occurrence, la plupart des acteurs et actrices de branche se plaisent à souligner la qualité du dialogue social qui serait pratiquée de manière coutumière au sein de la branche. Iels le font volontiers dans le discours qu'ils tiennent en entretien, mais aussi, le cas échéant, dans les textes conventionnels qu'ils signent. Par exemple, l'accord du 9 juillet 2015 relatif au pacte de responsabilité mentionne que « l'organisation professionnelle patronale et les fédérations syndicales représentatives de la branche ont montré qu'elles étaient capables de s'emparer du vecteur de la négociation pour enrichir le corpus social de branche ». Ce point avait déjà été longuement mis en avant et développé par une monographie réalisée par le Céreq et portant sur les modalités de construction des politiques d'emploi et de formation professionnelle de la branche au milieu de la décennie 2010²⁷.

Ce supposé dialogue social de qualité est mis en avant au regard de ce qui se passe, aux yeux de ces acteurs et actrices, dans bien d'autres branches professionnelles. Il se traduit, disent-ils, par l'absence ou en tout cas la rareté de « points d'achoppement » majeurs (représentante nationale de la FEDEREC), de « tensions particulières » (représentant de la FGMM-CFDT), de « points de conflit même en cas de désaccords » (représentant du SECI-UNSA). Il est formellement soutenu par des orientations formalisées au sein de l'accord précité :

« Rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ; retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme pour l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les »

²⁵ Cf. Observatoire Compétences Industries OPCO 2I-FEDEREC-Kyu Associés (2021). *Etude prospective emploi-compétences pour les industries et commerces de la récupération*, Rapport complet : https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2021/09/2020_recyclage_etude_prospective-1.pdf

²⁶ Cette caractéristique volontairement affichée est notamment reprise au sein de l'accord de branche du 9 juillet 2015 relatif au pacte de responsabilité.

²⁷ Cette monographie figure dans un rapport au contenu plus large : Cf. d'Agostino A., Dif-Pradalier M. et Quintero N., *op. cit.* Voir aussi d'Agostino A., Dif-Pradalier M. et Quintero N., *L'appui des branches professionnelles aux entreprises : trois logiques d'action* (2015). *Céreq Bref*, 338 : https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=2711

entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ; favoriser la signature d'accords collectifs de branche tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises. »

Ce dialogue social se manifeste concrètement par le nombre fréquent d'accords signés, sinon par l'ensemble des syndicats, du moins par la plupart, témoignant, pour le représentant de l'OPCO 2i interviewé, que « *la négociation fonctionne* » dans la branche, et que cette dernière réussit à conduire « *pas mal de projets* ». Si l'on regarde les 15 accords que nous avons examinés (cf. annexe 2), 9 ont été signés par l'ensemble des syndicats de salariés, la plupart des 6 autres par tous les syndicats à l'exception de la CGT.

Au moment de l'enquête, les acteurs et actrices illustrent spontanément cette qualité du dialogue social en citant l'accord de branche sur les rémunérations qui venait d'être signé par toutes les organisations syndicales (« *et en particulier par la CGT* » ...) à l'automne 2021²⁸. Cet accord avait permis de revaloriser les salaires en permettant une augmentation (légèrement...) supérieure à l'inflation d'alors. La FEDEREC avait accordé cette augmentation après fait part de son souhait de s'ajuster simplement à l'inflation, et, de leur côté, les organisations syndicales les plus exigeantes avaient revu quelque peu leurs revendications à la baisse.

Autre manifestation de ce dialogue social : les domaines de l'emploi et de la formation. La branche a en effet initié depuis plusieurs années des négociations sur ces domaines, et par là même une véritable politique nationale de branche. Certes, la formation n'est guère un sujet très conflictuel. En la matière, au niveau de la CPNEFP (commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle) comme au niveau de l'OPCO, il n'y aurait pas à proprement parler de débats vraiment contradictoires, à en croire le représentant du SECI-UNSA : « *on fait de la gestion* », ou au plus la discussion porte sur le choix des critères qui vont permettre de déterminer les types de formation à mettre en œuvre. Cela contrasterait avec les négociations salariales, où là, chaque organisation syndicale tendrait à se montrer plus ferme, soucieuse avant tout de faire prévaloir les intérêts de celles et ceux qu'elle représente.

Afin de souligner la qualité du dialogue social, les acteurs et actrices de branche aiment également à mentionner leur action en matière de prévoyance complémentaire. Cette action a notamment donné lieu à la signature de l'accord du 10 octobre 2019 par l'ensemble des partenaires sociaux. Le suivi du régime de prévoyance qui en a résulté est assuré par une commission de gestion paritaire.

Cette qualité du dialogue social semble liée à l'importance que les acteurs et actrices de la branche tendent à accorder effectivement aux relations professionnelles qui se nouent à cette échelle de régulation et d'action. Le dialogue social de branche et ce qu'il est susceptible de déterminer en termes de garanties collectives leur apparaissent en effet plus que jamais indispensables, dans un contexte d'évolutions significatives sur les plans économique, politique et institutionnel, et pendant que l'on assiste à une fragmentation toujours plus accrue du secteur, avec une tendance à une diversification des stratégies et des politiques sociales des entreprises qui le constituent, selon leur taille et leur spécialisation en termes de matières.

En outre, au sein des instances de la branche, en particulier la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) et la CPNEFP, on retrouve les mêmes membres, ce qui créerait une certaine cohésion.

« On a les mêmes patrons, les mêmes représentants syndicaux. On évite ainsi les dysfonctionnements qui pourraient être créés si on avait des représentants différents. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

« Dans cette branche, retrouver souvent dans les instances et les groupes de travail les mêmes personnes, qui représentent l'organisation patronale ou les syndicats, ça permet d'avoir des relations personnelles et de confiance au-delà des étiquettes, et de faire émerger une volonté commune pour s'engager dans des dispositifs. » (Représentant du SECI-UNSA).

²⁸ Cf. l'accord du 6 octobre 2021 relatif aux salaires à compter du 1^{er} janvier 2022, signé par la CFE-CGC, la FGMM CFDT, la FNST CGT, la CFTC FGT, l'UFIC UNSA et FO Métaux.

Cette situation, que l'on rencontre plutôt dans les petites branches, favoriserait les relations et les négociations, sinon l'adoption par les différents partenaires sociaux d'une posture consistant à souhaiter rechercher ensemble des solutions aux problèmes qui se posent à la branche et à ses salarié-es en matière d'emploi et de formation, au-delà de leurs différences inévitables de positions.

Sans doute, s'il y a cette qualité du dialogue social, c'est également dû à la relative prégnance des organisations syndicales. Certes, sans surprise pour une branche qui reste aujourd'hui en grande partie une « branche de PME », la syndicalisation salariale dans les entreprises est globalement limitée. Mais elle apparaît tout de même plus importante dans la branche que dans de nombreuses autres branches structurées de façon comparable en termes de tailles d'entreprise.

Cette qualité de dialogue social est surtout à mettre en regard avec le fait que le recyclage est « *une branche qui ne licencie pas* » et où « *il n'y a pas de difficultés d'emploi* » (représentante nationale de la FEDEREC). Il s'agit d'une situation plutôt singulière dans le monde industriel français, qui ne peut que faciliter l'installation d'un certain « *respect réciproque entre patronat et syndicats de salariés* ».

Ainsi, un dialogue social « de qualité » semble marquer les relations professionnelles à l'échelle de la branche. À peine contrarié dans ses modalités d'organisation et de production à l'occasion de la crise sanitaire²⁹, il représente un facteur institutionnel a priori plutôt favorable aux personnels des entreprises de recyclage, en tant qu'il est susceptible de favoriser la mise en place de garanties collectives.

Cette qualité du dialogue social ne paraît pourtant pas sans limites. Arrivé à un certain point, et notamment dans les domaines sociaux les plus sensibles que sont les rémunérations et les conditions de travail, il se confronte à des différences, voire à des oppositions de visions entre les syndicats de salarié-es et le patronat difficilement conciliables. Les syndicats mettent en avant des considérations de progrès social et même parfois, d'un point de vue plus politique, des considérations liées à la protection de l'environnement, tandis que le patronat soumet ces mêmes considérations à des impératifs plus « économiques » ou renvoyant aux conditions de fonctionnement du système capitaliste, comme le fait de chercher à dégager nécessairement des marges pour faire du profit ou assurer au moins un équilibre économique.

C'est le représentant de la CGT interviewé qui révèle cette limitation intrinsèque du dialogue social :

« Les débats sont limités à la confrontation entre l'économie et les besoins des travailleuses et travailleurs. Lorsque l'on aborde les sujets de conditions de travail, que l'on fait des demandes salariales, les employeurs nous répondent sur le volet économique. [...] Les débats s'avèrent aussi insuffisants par rapport à la mutation du secteur d'activité. [...] Notre métier n'a pas vocation à faire de l'économie, du chiffre mais à préserver l'environnement et à assurer un fonctionnement optimal pour la société. Pour nous, les principaux indicateurs à considérer sont le bilan carbone économisé, les taux de réemploi de la matière. Malheureusement les considérations économiques priment, alors que ces arguments ne sont pas notre raison d'être et n'ont jamais été des arguments dans notre profession. [...] Notre activité a vocation à servir l'environnement, c'est la fonction primaire d'un centre de tri, mais les employeurs n'ont qu'une vision économique. »

Dans une certaine mesure, la primauté des considérations économiques et gestionnaires sur les considérations sociales et environnementales contribue à endiguer l'effet a priori favorable de la qualité relative du dialogue social sur les salarié-es et la valeur que la situation d'emploi est susceptible d'avoir pour eux.

²⁹ En 2020-2021, la situation a été rendue un peu plus difficile en raison de la pandémie. Le dialogue social a été maintenu, mais par le biais de « téléconférences », lesquelles rendent « *tout le monde plus rigide* », plus à même de rester sur sa position et moins porté à rechercher « *le compromis* » (représentant du SECI-UNSA) : « *La visioconférence convient très bien pour échanger, partager des informations, mettre en œuvre des décisions, notamment à la faveur de réunions avec l'OPCO et l'Observatoire Compétences Industries, mais elle convient beaucoup moins en CPPNI, où il s'agit de négocier, en particulier sur les rémunérations* » (ibid.).

1.5. Une branche qui a noué des relations partenariales avec les pouvoirs publics en matière d'emploi et de formation

La branche du recyclage a non seulement bénéficié de l'action publique pour se structurer et se développer (cf. supra) mais, dans le champ de l'emploi et de la formation qui nous intéresse en priorité, elle a su nouer aussi des relations partenariales avec les pouvoirs publics (État et Régions) et le service public de l'emploi national et local (Pôle emploi, par le biais de la mobilisation du dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi ou POE), *via*, précédemment, son OPCA d'appartenance (OPCALIA), et depuis la mise en œuvre de la réforme de 2018, son OPCO de rattachement (l'OPCO 2i).

Il apparaît surtout important de souligner ici le fort investissement de la branche dans la politique publique contractuelle de formation du ministère du Travail au cours de la décennie 2010. Cet investissement, qui a marqué l'écosystème de la branche, avait été, lui aussi, pointé et analysé au sein de la monographie de branche réalisée par le Céreq en 2015³⁰.

La contractualisation s'était matérialisée par la réalisation d'un contrat d'études prospectives dès 2010³¹. Sur la base de ses résultats, la branche avait alors signé en 2010 un accord cadre de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) avec la DGEFP et l'ADEME, qui prévoyait notamment des axes de travail autour de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), du développement des compétences et de la professionnalisation des salariés. Elle s'était aussi lancée dans un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), avec le projet de s'associer à l'État pour mener à bien un plan d'action visant la professionnalisation de ses salarié-es, dans une double optique de valorisation de l'économie circulaire et de ses métiers, et afin de mettre en lumière ses besoins en emplois et en compétences, selon la représentante de la FEDEREC et le représentant de l'OPCO 2i interrogés. Un nouvel ADEC et un nouvel EDEC avaient ensuite été signés en 2014 pour courir au moins jusqu'en 2017.

D'autres relations contractuelles et partenariales avec les pouvoirs publics, sources potentielles d'autres subventions pour la branche, sont évoquées par nos interlocuteurs. Récemment, en écho à la crise sanitaire, la branche a ainsi usé des dispositifs liés au Plan de relance : convention FNE (Fonds national de l'emploi-formation), chômage partiel... Les pouvoirs publics ont notamment souhaité soutenir beaucoup les entreprises industrielles à travers les fonds du FNE-formation. L'OPCO 2i est du reste l'opérateur de compétences qui en a obtenu le plus : toutes industries confondues, 150 millions d'euros pour accompagner les entreprises sur leur projet de formation en 2021 et 180 millions en 2022, ce qui a d'ailleurs permis à l'OPCO 2i de recréer des liens de financement avec quantité d'entreprises par-delà les dispositifs légaux, devenus moins favorables sur le plan financier depuis la réforme de 2018. Toutefois, en ce qui concerne plus spécifiquement la branche du recyclage, si les taux de couverture ne se sont pas avérés ridicules, les entreprises de cette branche ont été au total assez peu impactées, car peu d'entre elles ont dû se mettre en activité partielle de longue durée (cf. supra), les conventions FNE ayant eu vocation à couvrir les entreprises qui se sont trouvées dans cette situation.

Autre initiative citée : la branche est partie prenante dans un « contrat stratégique de filière »³², où apparemment elle est « *très écoutée* » d'après la représentante nationale de la FEDEREC, et où il est question, à l'échelle de la filière déchets et en convergence avec l'État, de promouvoir l'emploi, la formation et les compétences de cette filière.

³⁰ Cf. d'Agostino A., Dif-Pradalier M. et Quintero N., *op. cit.*

³¹ Cf. Ambroise Bouteille Associés & BIPE (2010). *Contrat d'étude prospective des entreprises du recyclage*, Rapport final, FEDEREC-Organisations syndicales-DGEFP. Voir sa synthèse : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cep_recyclagf4fc.pdf

³² Un contrat de filière est un contrat passé entre différents agents économiques afin d'organiser une filière intégrée. Il permet aux différents acteurs de la filière d'identifier, de façon convergente avec l'État, les enjeux clés de la filière et les moyens d'y répondre. Il vise ainsi à structurer de manière concrète l'action d'un « comité stratégique de filière ». Il recense des projets structurants pour la filière qui permettent de répondre à un enjeu particulier et qui nécessitent une mobilisation de l'ensemble des acteurs. Ces projets engagent dès lors de manière réciproque l'État et les acteurs privés. En pratique, ces projets structurants se développent généralement autour de 5 axes prioritaires : transformation numérique de la filière ; développement de projets de recherche et d'innovation ; promotion de l'emploi, de la formation et des compétences pour la filière ; conquête de nouveaux marchés à l'international ; accompagnement des PME de la filière.

Si les pouvoirs publics se sont tant investis en faveur de la formation et de l'emploi propres à la branche du recyclage, c'est probablement parce qu'elle constitue une industrie dynamique, créatrice d'emplois et qui apporte une réelle valeur ajoutée environnementale, en approvisionnant les industries françaises et mondiales en matières économes en énergie et en ressources. Pour la branche, cet investissement des pouvoirs publics représente à n'en pas douter un moyen appréciable pour accompagner ses transformations, pour l'aider à atteindre les objectifs qu'elle se donne en matière d'emploi et de formation, et même pour lui permettre de faire émerger et structurer une politique nationale et partagée en ces domaines.

De fait, le bilan que la branche tire de tous ces partenariats et contractualisations avec les pouvoirs publics est de nos jours « *plutôt positif* ».

« *On a bien travaillé. [...] L'EDEC, l'ADEC, ça s'est bien passé. Ce fut un travail de qualité.* » (Représentant de la FGMM-CFDT).

La construction, l'entretien de ces relations partenariales et la mobilisation des dispositifs associés sont certainement plutôt de bon augure pour les salarié-es de la branche : possibilité de démultiplier ou tout du moins d'accroître les moyens mis à leur disposition pour se former et sécuriser leur emploi, meilleure anticipation éventuelle des évolutions qu'ils sont amené-es à connaître dans l'exercice de leur métier, orientation potentiellement favorable des actions menées à l'initiative de la branche, comme dans le domaine des formations certifiantes (cf. infra), etc.

Force est toutefois de pointer le caractère relativement aléatoire de ces relations partenariales et contractuelles avec les pouvoirs publics. Ainsi, depuis 2017, la branche n'est plus engagée en propre dans un EDEC. Elle reste aujourd'hui seulement impliquée dans un EDEC de nature interbranches industrielles, centré sur la problématique de l'impact de la transition écologique sur l'emploi et les compétences, et s'appuyant en amont sur une étude pilotée par l'observatoire de l'OPCO 2 ³³.

En 2017, alors que la branche souhaitait poursuivre son expérience en matière de politique publique contractuelle, la DGEFP avait décliné sa proposition de s'engager dans un nouvel EDEC pour deux motifs :

« *Le projet porté par la branche n'apportait plus suffisamment de valeur ajoutée en matière de certifications et de formations certifiantes par rapport aux deux EDEC qui avaient précédé. Une action importante avait alors consisté à développer des CQP. [...] Le projet de la branche continuait aussi à donner une trop grande place à la communication pour promouvoir les métiers de la branche. C'est une préoccupation essentielle pour elle mais pas au cœur de la philosophie des EDEC.* » (Représentante de la DGEFP).

Plus généralement, compte tenu du caractère contractuel et certainement limité de ce type d'intervention publique, on peut s'interroger sur la portée effective des actions et des dispositifs de formation et de certification promus par les deux EDEC (notamment, leur diffusion peut-elle se faire à la hauteur des enjeux et des besoins ?), ainsi que sur leur capacité à jouer vraiment un rôle de leviers structurels dans la durée.

1.6. Une branche passablement transformée, sinon bousculée par les réformes

En quoi les réformes de l'emploi et de la formation, et en particulier la réforme de 2018, ont-elles modifié l'écosystème institutionnel et financier de la branche ? Qu'est-ce qui a été précisément transformé, sinon bousculé, durablement ou au moins provisoirement ? Incidemment, dans un sens a priori appréciable ou au contraire problématique pour les salarié-es de la branche ?

Le sentiment dominant chez les acteurs de la branche est que les réformes qui se succèdent ne sont pas sans créer de difficultés, d'aspérités, d'interrogations, sinon de réticences.

Le rythme frénétique des réformes

³³ Cf. https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/09/OPCO2i_OBS_Impact-TE-metiers-competences_Rapport-final.pdf

Il est notamment fait mention du rythme très soutenu, frénétique comme diraient certains³⁴, de ces réformes, jugées en même temps très profondes.

« Il faut sans cesse se réadapter, et cela est compliqué, ça crée des perturbations. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Sous François Hollande en 2014, puis sous Emmanuel Macron en 2018, les réformes du système de formation continue ont été conçues et installées à un tel rythme et de façon si rapprochée qu'on a incontestablement manqué de temps pour les mettre en œuvre pleinement, les évaluer en bonne et due forme, et en tirer ainsi un vrai bilan.

« La problématique est qu'à chaque nouveau gouvernement, il y a une nouvelle réforme. Étant donné que le système de formation est très complexe, l'appropriation opérationnelle des dispositifs, des règles se pose en permanence. Il faut toujours repartir de zéro. Et pour le grand public, les entreprises, les personnes, c'est illisible. Cela pousse des entreprises à autofinancer complètement leurs actions de formation, à agir dans leur coin sans saisir toutes les opportunités qui pourraient s'ouvrir à elles. » (Représentant de l'OPCO 2i).

Création de France compétences, refonte radicale des circuits de collecte et de redistribution des fonds, création des OPCO, monétisation du CPF, focalisation sur l'apprentissage... : la réforme de 2018 accentue particulièrement le phénomène.

« La réforme a été lancée tellement à la va vite sur tout un ensemble de sujets centraux que l'on constate à présent qu'on n'a pas pensé à tout. [...] France compétences doit d'ailleurs emprunter aujourd'hui pour financer des formations. [...] Si l'accent mis sur l'apprentissage est une bonne idée, il aurait cependant fallu plus de préparation, notamment pour faire évoluer les référentiels des diplômes de l'Éducation nationale. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Cette transformation à la hussarde contraste avec le temps de compréhension, d'appropriation et de mise en œuvre effective de la réforme par les acteurs et actrices, nécessairement long, nécessitant en tout cas beaucoup de réunions et ayant d'ailleurs été rallongé par la crise du Covid. L'entrée de la branche au sein de l'OPCO 2i, le lancement de travaux dans le cadre de son observatoire et l'assimilation par les entreprises de la perte de leviers et de financements disponibles pour former leurs salarié·es, engendrée par la réforme, sont cités à ce propos en exemples.

Une réduction des prérogatives de la branche en matière de formation

Plus fondamentalement, la réforme de 2018 produit pour plusieurs acteurs et actrices interviewé·es une mise en retrait relative de la branche et des partenaires sociaux qui la constituent, en diminuant leur autonomie et leurs prérogatives en matière de formation, et en faisant peser sur eux des dispositions légales autrement plus contraignantes qu'auparavant.

Tout d'abord, ils ont clairement le sentiment de disposer de moins de latitudes en termes financiers. De fait, comme tous·tes les acteurs et actrices des autres branches professionnelles, leurs marges de manœuvre en ce domaine se réduisent significativement. Si l'on peut comprendre que pour les pouvoirs publics, avoir une seule instance – France Compétences – se révèle plus simple pour gérer dans leur ensemble les fonds financiers, et les répartir selon certaines priorités politiques comme en matière d'apprentissage, les différentes branches rattachées aux 11 OPCO voient leurs moyens financiers pour prendre en charge la formation des salarié·es de leurs entreprises diminuer par rapport à ce qu'elles connaissaient auparavant dans le système des OPCA. Le financement géré aujourd'hui par les opérateurs de compétences concerne d'ailleurs à présent uniquement les entreprises de moins de 50 salariés, et le passage des OPCA aux OPCO fait que la recherche

³⁴ Cf. Caillaud P. (2021). 1981-2021. 40 ans de formation professionnelle continue. *Colloque ISSTO – 40 ans de sciences sociales du travail*, Rennes, 24 et 25 novembre 2021 : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03451625/file/ISSTO%20-%20Caillaud%20-%2040%20ans%20FPC.pdf>

et l'articulation de financements pour en faire bénéficier les entreprises deviennent des activités essentielles pour ces derniers³⁵.

Ensuite, non sans lien avec ces aspects financiers, la branche tend à perdre la main au niveau du paritarisme pour ce qui est des formes de certification à élaborer à cette échelle et, surtout, des orientations à prendre en matière de formation. Au moment de l'enquête, la branche, *via* le concours technique de l'OPCO 2i, était ainsi en train de réviser ses CQP pour se plier au nouvel environnement et aux nouvelles exigences de France-compétences en matière d'inscription des certifications au RNCP. Les acteurs de la branche considéraient aussi et surtout que leurs capacités de décision s'amoindrissaient quant aux orientations de formation à privilégier.

« L'évolution des politiques publiques, ça se manifeste dans la fixation d'orientations financières [par l'État] comme en matière d'apprentissage ou visant certaines catégories d'emploi et de personnel. Le reste, ce n'est que du discours. [...] De temps en temps, ça tombe pas mal, et parfois ça passe à côté. » (Représentant du SECI-UNSA).

Il faut ajouter à cela une certaine réserve exprimée sur la monétisation du CPF, même si toutes les personnes interrogées ont été loin de se prononcer spontanément sur le sujet : supposée « libérer » les salarié-es en matière de formation, cette monétisation ne se révélerait peut-être pas vraiment, ou en tout cas pas systématiquement, au service de leur professionnalisation et de leur devenir professionnel à part entière.

« Si apparemment ce nouveau mode de pilotage du CPF fonctionne bien, puisque beaucoup de comptes ont été ouverts, on peut s'interroger sur ses retombées effectives en termes de professionnalisation quand on regarde les types de formation mobilisés aujourd'hui dans le cadre du CPF. Par exemple, et ça veut tout dire, a-t-on vraiment aujourd'hui besoin que tout le monde se forme à l'anglais ? » (Représentant de l'OPCO 2i).

Ainsi, si les précédentes listes de branche sur le CPF étaient « complètement illisibles » (*ibid.*) et donc peu efficaces, la « libération » ne tient peut-être pas toutes ses promesses en termes de consolidation et de sécurisation des parcours. En l'absence de régulations collectives, les formations mobilisées dans le cadre du CPF ne sont plus de fait aussi « orientables politiquement » qu'auparavant, notamment dans une logique de co-investissement entre employeurs et salarié-es (*ibid.*). Mais ce faisant, ne risquent-elles pas de desservir à plus ou moins long terme ces derniers dans le cours de leur itinéraire professionnel, et donc d'aller à l'encontre de ce qu'elles visaient a priori ?

« À titre personnel, je considère que le CPF n'est vraiment pas un plus pour les salariés, même s'ils sont censés pouvoir faire ce qu'ils veulent faire avec, ni même pour les entreprises, qui se trouvent déresponsabilisées. [...] On voit que des employeurs amènent leurs salariés à mobiliser le CPF pour suivre des formations réglementaires » (Représentante de la DGEFP).

Le passage à l'OPCO 2i à digérer

Le passage de l'OPCA OPCALIA³⁶ à l'OPCO 2i³⁷ reste cependant le point nodal de la transformation engendrée par la dernière réforme du système de formation du point de vue des acteurs et actrices de la branche du recyclage, et le sujet relatif à l'évolution de son écosystème sur lequel iels se sont d'ailleurs le plus

³⁵ Dans ce contexte où les dispositifs et les circuits légaux réduisent les fonds disponibles pour financer les actions de formation continue des entreprises, et où il ne s'agit plus vraiment aujourd'hui de gérer administrativement des dossiers pour accéder à de tels financements, l'accompagnement des entreprises industrielles de 50 salariés et plus dans la recherche de financements et co-financements FNE/FSE/région/État, l'articulation et l'optimisation de ces financements pour leurs actions de formation, deviennent des activités importantes pour l'OPCO 2i. Son action d'accompagnement cible néanmoins tout particulièrement les petites entreprises, *via* notamment un dispositif nommé « Actions clefs en main » visant à ce que celles qui en bénéficient accèdent à un catalogue de formations adaptées à leurs besoins et proposées par des organismes de formations certifiés et qualifiés pour développer ou renforcer les compétences de leurs salariés.

³⁶ C'est en mai 2013 qu'OPCALIA avait été désigné comme l'OPCA de la branche : cf. l'accord du 10 décembre 2015 relatif à la réforme de la formation professionnelle, qui rappelle cette désignation.

³⁷ À la suite de l'accord interbranches industrielles du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i », signé par la branche des industries et du commerce de la récupération, et faisant suite à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018 qui modifie en profondeur le système de formation continue par les nouvelles missions confiées aux opérateurs de compétences.

répandu.es en paroles au cours des entretiens. Cette réforme générée par la loi de 2018 offrait à vrai dire à la branche deux possibilités : soit aller chez l'OPCO AKTO, qui regroupe des activités de service, et qui prolonge notamment OPCALIA, soit se rendre chez l'OPCO 2i, qui rassemble toutes les industries. C'est donc la seconde option qui a été retenue, et non la première, à laquelle le précédent rattachement de la branche à OPCALIA pouvait éventuellement la prédestiner.

C'est la « partie patronale », *i.e.* la FEDEREC, qui a souhaité son rattachement à l'OPCO 2i et plus précisément à une section paritaire professionnelle (SPP) où figure aussi la branche de la métallurgie, en allant même jusqu'à considérer ce rattachement comme une opportunité. Pour cet acteur, ce rattachement signe pour ainsi dire une volonté de s'inscrire dans une logique de filière avec le versant industriel et historique des activités de recyclage. Il permet de réaffirmer l'identité industrielle de la branche et de rappeler que son intitulé officiel et de sa convention collective comporte la notion d'« industries ». Il souligne que bon nombre de clients et de fournisseurs des entreprises de recyclage sont des partenaires industriels, les activités de fabrication requérant ou générant des matières récupérées ou à récupérer. Le choix de former une SPP avec la métallurgie n'est pas contre-intuitif aux yeux de l'acteur patronal, compte tenu des proximités supposées entre les deux branches. Le recyclage renoue ainsi en partie avec son histoire, quand cette branche était, il y a plusieurs décennies, très liée à la récupération des métaux ferreux. Elle trouve également l'occasion de côtoyer directement des entreprises de la métallurgie, et notamment de gros acteurs de l'industrie comme Arcelor, qui se considèrent eux-aussi, étant donné certaines de leurs activités, comme des « recycleurs ».

Mais à travers ce rattachement à l'OPCO 2i, on peut voir aussi une autre raison, de nature plus politico-identitaire³⁸ : le souhait de l'organisation patronale de se démarquer de sa branche cousine, les « activités du déchet », une branche portée par la FNADE (Fédération nationale des activités de la dépollution et de l'environnement), autrefois affiliée à OPCALIA et désormais rattachée pour sa part à l'OPCO AKTO. Ce souhait est motivé par l'intention de prendre de la distance avec le traitement et la gestion des déchets ménagers, qui renvoie à la branche « activités du déchet » et à une activité de service effectuée pour les collectivités locales : « *nous, c'est de l'industrie, c'est une différence essentielle* » (représentante nationale de la FEDEREC), même si de grandes entreprises flirtent avec les deux branches, et si l'affirmation de cette différence entrave de fait l'adoption d'une vision globale en termes de filière déchets.

Nous pouvons aussi faire l'hypothèse que le choix de la FEDEREC est peut-être aussi motivé par la volonté de prévenir le « risque » de fusionner avec la branche cousine, dans un contexte où une autre réforme portée par les pouvoirs publics, conduite celle-là davantage dans la durée, vise à réduire le nombre de branches professionnelles (nous sommes passés en quelques années de 700 à 280 branches aujourd'hui), et pourrait ainsi inciter à envisager pareille fusion. Certes, ce choix a été validé par le ministère du Travail, qui a considéré que la branche des déchets était beaucoup plus à forte intensité de main-d'œuvre (donc typique de nombreuses activités de service aujourd'hui) que celle du recyclage, et que les deux branches pouvaient ainsi continuer à être distinguées, et à présent être rattachées à des OPCO différents.

Du côté des syndicats de salariés, rejoindre l'OPCO AKTO aurait été de loin préférable. Cela se serait inscrit dans le prolongement de l'OPCA OPCALIA, au sein duquel les conseiller-ères s'étaient montré-es « *très compétents* » vis-à-vis de la branche du recyclage (représentant de la FGMM-CFDT), et surtout, plus généralement, dans le cadre d'une double logique de filière déchets et de rapprochement de métiers identiques ou comparables. Certes, l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'OPCO 2i a été signé par l'ensemble de ces syndicats (la Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC, la Fédération confédérée FO de la métallurgie, la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la Fédération CFTC FGT SNED, la Fédération CGT et l'UNSA Industrie et construction). Il n'y a donc pas eu de barrage syndical concernant cette affiliation à l'OPCO 2i.

³⁸ D'ailleurs, en se référant à la même quête de proximité évoquée et en faisant abstraction de la seule dimension historique, la branche du recyclage aurait très bien pu être rattachée à l'OPCO Constructys, dans le sens où les déchets provenant du BTP à traiter et à valoriser présentent aujourd'hui le tonnage le plus élevé, et où certaines entreprises du secteur, dont les majors, ont développé ces dernières années leurs propres activités de recyclage.

D'ailleurs, avec le recul, on ne semble pas, ou plus vraiment, déplorer le passage d'OPCALIA à l'OPCO 2i. Il est vrai que malgré le temps nécessaire à ce passage, il n'y aurait pas eu de rupture forte dans la transition entre OPCALIA et OPCO2i au niveau des travaux conduits, contrairement à ce qu'on a pu observer pour d'autres rattachements ou trajectoires de branches, si l'on en croit le représentant de l'OPCO 2i, bien placé pour faire une telle observation. Les travaux sur les certifications et la promotion des métiers ont pu par exemple être repris assez aisément par l'OPCO 2i, avec apparemment plus de moyens à la clef. En outre, selon la représentante nationale de la FEDEREC, les acteurs et actrices de la branche ont pu se rendre compte que la plupart des branches industrielles se caractérisaient par des métiers communs (par exemple dans la maintenance) et des problématiques analogues à celles du recyclage, comme en matière de certification ou de défaut d'attractivité.

Il n'en reste pas moins qu'un grand point de vigilance reste d'actualité pour la branche : ne pas se laisser diluer dans l'ensemble des industries, et plus particulièrement dominer par ce « mastodonte » que représente la métallurgie. De fait, les deux branches sont loin de peser le même poids : 1 400 000 salarié-es pour la métallurgie, alors que le recyclage compte environ 32 000 salarié-es. En outre, selon un acteur syndical, l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie) aurait rapidement édicté et imposé en partie ses propres règles de fonctionnement.

« L'UIMM dirige l'OPCO 2i et donc la SPP qu'elle partage avec le recyclage. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Selon le représentant de l'OPCO 2i, les reportings effectués par son organisme et portant sur les actions conduites auprès des entreprises montrent qu'en valeur relative, la branche du recyclage ne serait pas désavantagée par rapport à celle de la métallurgie (comme en matière de contrats d'apprentissage). Mais l'impression de certains acteurs et actrices de la branche est tout de même de « *ne plus peser très lourd dans les choix* » (représentant de la FGMM-CFDT). Cette impression est sans doute nourrie par le fait qu'elle disposait avant, chez OPCALIA, de sa SPP dédiée et donc d'une plus grande latitude. Ajoutons que le recyclage des déchets et la métallurgie sont loin de couvrir les mêmes réalités et donc les mêmes enjeux, quand bien même certaines préoccupations peuvent être analogues et partagées. Il n'est donc sûrement pas simple, pour les deux branches, de trouver constamment des sujets communs. Au moment de l'enquête, et à notre connaissance, il n'y avait d'ailleurs toujours pas de travaux importants lancés ensemble, au-delà des études interindustrielles engagées par l'observatoire porté par l'OPCO.

Dans ce contexte, une épée de Damoclès peut sembler peser sur la branche, à savoir le risque à terme d'être absorbée par la métallurgie dans un ensemble plus large, si on pense de nouveau au mouvement de réduction du nombre de branches à l'œuvre.

« La branche du recyclage pourrait se faire avaler par la métallurgie, selon une logique de filière structurée autour des activités métallurgiques et non pas selon une logique de filière autour du traitement des déchets. On peut en effet craindre que la création des OPCO a aussi pour objectif, de façon cachée, de participer à la recomposition du paysage des branches vers toujours plus de concentration. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Sur le plan institutionnel, la branche du recyclage a ainsi été transformée, pour ne pas dire bousculée, par les réformes de la formation, et en particulier par celle de 2018. Difficile toutefois, à ce niveau d'analyse, d'entrevoir avec précision les effets de cette transformation d'ordre institutionnel sur les ouvrier-ères dédiés-es au tri des déchets et a fortiori sur l'évolution de leur pouvoir d'agir.

La « bousculade » créée par les réformes et notamment le choc engendré par celle de 2018 à l'échelle de la branche ne sont sans doute pas les éléments de l'écosystème les plus favorables. De fait, l'affiliation de la branche à l'OPCO interindustriel n'a pas permis de promouvoir une vision plus globale en termes de filière déchets, et donc a priori moins segmentée pour les salarié-es. En outre, il est probable que des entreprises de recyclage se soient appropriées avec difficulté l'évolution des règles de financement de la formation liées à la réforme de 2018, et aient été amenées à réduire leur effort de formation et à prendre ainsi le risque de nuire aux parcours de leurs salarié-es. De même, il est possible qu'une certaine incompréhension se soit manifestée dans des entreprises et auprès de salarié-es de la branche, en les rendant susceptibles de ne pas

utiliser ou de sous-utiliser les leviers censés être mis à disposition par les réformes, y compris en matière d'accompagnement (entretien professionnel, conseil en évolution professionnelle).

En même temps, les réformes de la formation ne sont sans doute pas à considérer forcément en tous points négatifs à l'échelle de la branche. En particulier, l'adhésion à l'OPCO 2i, et par conséquent à l'ensemble du monde industriel, a pu s'avérer être également une opportunité pour la sécurisation des parcours professionnels, en permettant aux salarié-es d'être relié-es, dans une certaine mesure, à un champ professionnel perçu à présent de manière plus cohérente et reposant sur une proximité supposée des parcours et des compétences.

De plus, maints aspects issus des réformes sont certainement à apprécier indépendamment, ou en tout cas presque indépendamment de la branche, en se situant essentiellement à l'échelle des entreprises et des salarié-es. C'est sans doute le cas des dispositifs d'entretien professionnel et de conseil en évolution professionnelle, qui sont d'ailleurs susceptibles de représenter des points positifs pour les salarié-es, en leur offrant a priori une possibilité de construire, faire connaître et reconnaître des aspirations en matière de formation et d'évolution professionnelle. La monétisation du CPF, qui entraîne de fait un retrait de la branche dans son pilotage, pose quant à elle la question de son usage par les salarié-es de telle ou telle entreprise, et notamment de sa mobilisation ou pas pour servir effectivement la sécurisation de leur parcours.

II. Partie 2. Trieurs et trieuses de déchets à l'échelle de la branche : le paradoxe de la faible qualification au prisme de l'utilité sociétale et de la montée en compétences

Les entretiens conduits auprès des acteurs et actrices de la branche du recyclage donnent à voir une image plutôt uniforme du métier de trieur de déchets, celui pratiqué aujourd'hui de préférence dans les grands centres de tri, sans faire outre mesure la distinction entre les différents types de matières triées, et sans vraiment considérer la possibilité d'une variabilité selon aussi la taille de l'établissement³⁹. Cette image renvoie sans doute à la majorité des effectifs et à l'intention au moins implicite de s'appuyer sur une représentation partagée au niveau de la branche.

Ces entretiens révèlent aussi et surtout le caractère profondément contradictoire du métier de trieur et trieuse : en dépit de sa forte utilité sociétale, de son côté indispensable et même relativement complexe, il se situe, comme bien trop d'autres emplois du même genre au sein de la société, en bas de l'échelle qualificationnelle des professions, de façon « dramatiquement » convergente pourrait-on dire, au regard des trois dimensions relatives au « triangle de la qualification »⁴⁰. La plupart des quelque 10 000⁴¹ opérateurs et opératrices de tri de la branche cumulent en effet à la fois un travail réputé peu qualifié, de faibles rémunérations, en tout cas les plus basses de la branche, associées à de faibles perspectives de carrière, et une absence ou une quasi-absence de qualifications personnelles, à tout le moins reconnues en France. De fait, ils apparaissent peu valorisés socialement, et ont ainsi « *tendance à être invisibilisés* » (représentant de la CGT), ce qui semble jouer plutôt dans le sens d'une limitation structurelle de leur pouvoir d'agir sur leur vie professionnelle, et donc, selon notre approche, dans le sens d'une possible auto-dévalorisation de leur situation d'emploi et de travail.

Or, ce caractère contradictoire enfle de nos jours et apparaît de moins en moins supportable, à mesure que le mouvement en faveur de la transition écologique prend de l'ampleur, que la sensibilisation socio-politique aux métiers « essentiels » de « seconde ligne » s'accroît, et que des enjeux en matière d'attractivité et de professionnalisation se font de plus en plus jour au sujet du métier de trieur et trieuse, laissant espérer, au moins à l'échelle de la branche, la mise en place d'une politique de revalorisation ambitieuse.

2.1. La réalisation d'une opération complexe et indispensable mais *via* des tâches perçues comme simples et répétitives, et effectuées dans des conditions de travail difficiles

Faisant partie des cœurs de métier de la branche (30 % des effectifs), les trieurs et les trieuses de déchets contribuent sans nul doute à leur niveau à la mise en place progressive et salutaire d'une économie décarbonée. Plus concrètement, ils accomplissent aussi un travail complexe, indispensable et déterminant pour les processus de recyclage et de valorisation des matières, en intervenant « *en début de chaîne* », en occupant ainsi « *des postes charnières* » au sein des organisations du travail (représentant de FO) pouvant être considérés aujourd'hui, avec tout ce que cela signifie positivement, comme des emplois de « *seconde ligne* » (ibid.).

Ce travail signale le caractère toujours fondamental du savoir-faire « humain » dans l'activité de tri alors que la mécanisation et l'automatisation de cette activité sont loin à ce jour de pouvoir s'y substituer totalement. Il requiert dès lors une réelle professionnalité.

Aux dires de nos interlocuteurs et interlocutrices, les exigences requises quant à l'exercice du métier mettent l'accent sur des savoirs pratiques et d'action issus de l'expérience. Il y a notamment les habiletés motrices, car trier des déchets suppose d'utiliser constamment et rapidement ses bras et ses jambes (importance de la

³⁹ Non sans rappeler, qui plus est, ce qui est observable dans les centres de tri dédiés aux ordures ménagères et relevant de la convention collective des activités du déchet.

⁴⁰ Cf. Cézard M. (1979). Les qualifications ouvrières en question. *Économie et Statistique*, 110.

⁴¹ Nous ne disposons pas de statistiques précises sur les effectifs de ce métier, la branche ne disposant que de statistiques sur les effectifs de la catégorie ouvrière. Ce chiffre correspond aux « 30 % » d'opérateurs et opératrices de tri dans la branche du recyclage avancés régulièrement par les acteurs et actrices enquêtés.

gestuelle). Il y a aussi et surtout l'acuité visuelle pour identifier, reconnaître les matières et caractériser le déchet, qui est sans doute la composante essentielle de la professionnalité, avec parfois une connaissance très fine des caractéristiques des matières, et qui correspond d'ailleurs à la principale source de valorisation matière et partant de valorisation économique.

« Les matières ne sont pas vraiment faciles à repérer. C'est compliqué avec les métaux, les papiers-cartons, les solvants, encore plus avec les plastiques [...]. Les gens qui exécutent des tâches répétitives, taylorisées, ce sont plutôt dans les centres de tri dédiés au tri sélectif qu'on les trouve. Là, chez nous, les personnes ont des activités de survalorisation de matières » (Représentant national FEDEREC).

Bon nombre de compétences organisationnelles et comportementales sont également mises en avant : le respect des règles de sécurité (comme celles liées à la manipulation des matières ou à l'utilisation des équipements), la capacité à observer et à interpréter en équipe et avec la hiérarchie les consignes à l'œuvre en matière de production et d'organisation du travail, l'adaptation aux aléas et aux évolutions techniques et économiques, la motivation, le « courage », la « volonté »...

Enfin, des opérateurs et opératrices de tri développent encore, ici-et-là, des compétences « sur le tas » dans les premières opérations de maintenance sur les équipements en usage : déboussages, entretien de premier niveau, ou encore en matière de tutorat, quand il s'agit de former souvent de nouveaux opérateurs et opératrices, notamment des intérimaires.

Cependant, les trieurs et trieuses sont bel et bien censé-es exercer le travail le moins qualifié de la branche, sinon un travail peu qualifié, même si ces modes d'expression sont rarement utilisés de façon spontanée par nos interlocuteurs.

Globalement, les savoir-faire restent souvent peu ou pas reconnus ou formalisés, et donc invisibles. C'est typiquement le cas, semble-t-il, des compétences développées en situation de travail dans le domaine de la maintenance.

« De nombreuses tâches que les salariés sont amenés à faire ne sont pas identifiées sur leur fiche de poste, à l'instar des tâches de déboussage ou en lien avec la maintenance. » (Représentant de la CGT).

La faible qualification relative attribuée aux emplois d'opérateur et opératrice de tri se donne bien à voir au sein du système de classification à critères classants de la branche. Avec l'Accord du 7 mai 2009, ce système a remplacé l'ancien dispositif, conçu sous la forme d'une grille de type « Parodi » et datant de 1984. Les critères classants utilisés sont : les « connaissances et expériences professionnelles », l'« autonomie », la « durée d'adaptation », la « complexité/technicité », la « responsabilité/impact » (cf. annexe 4). Selon cet accord, les emplois d'opérateurs et opératrices de tri sont classés sur le niveau I de la grille de classification et renvoient à l'emploi-repère d'opérateur de production. Iels sont dès lors censé-es obéir à quelques caractéristiques fortes, qui prennent encore plus de relief si on les compare au niveau II de la grille de classification, c'est-à-dire aux emplois repères de conducteur de process et de conducteur d'engins, classés de fait juste au-dessus des opérateurs et opératrices de tri et correspondant pour ces dernier-es aux possibilités d'évolution professionnelle les plus probables.

- « Les tâches à exécuter sont [supposées être] simples, similaires et répétitives » pour les opérateurs et opératrices de tri, donc en contraste avec ce que les acteurs et actrices disent en général de la complexité de leur travail réel (cf. supra). Ce sont précisément « des opérations simples de manutention, réception, tri des produits, conditionnement, transformation simple des matières premières destinées au recyclage en produits recyclés », de propreté et de nettoyage des lieux de travail. En outre, alors que les « opérations » des conducteurs et conductrices de process et d'engins sont réputées s'enchaîner « de façon cohérente » et reposer nécessairement sur des échanges d'informations, les tâches des opérateurs et opératrices de tri sont perçues, au moins implicitement et

par comparaison, comme n'étant pas forcément, d'une part, reliées à un chaînage d'ensemble, et d'autre part, demandeuses de beaucoup d'interactions dans le cours normal du travail.

- « *Des consignes précises définissent la nature du travail à effectuer et les modes opératoires à respecter* » par les opérateurs et opératrices de tri, lequel-les agissent « *sur instructions précises de [leur] chef d'équipe* ». Iels sont par conséquent représenté-es comme travaillant à partir de standards et de procédures prédéfinis, et sous la houlette permanente de leur chef direct, sans avoir ainsi de véritables marges de manœuvre. Relativement aux conducteurs et conductrices de process ou d'engins, iels sont implicitement vus comme étant sujets à une prescription plus prononcée, puisque celle-ci va jusqu'à concerner leurs « *modes opératoires* », tandis que l'on en reste aux « *actions* », aux « *méthodes* » et donc à quelque chose de plus large pour les conducteurs et conductrices de process ou d'engins.
- Autre représentation associée au travail des opérateurs et opératrices de tri : « *la vérification de [sa] conformité [...] aux consignes données est simple* ». Ajoutons qu'on ne leur reconnaît pas une quelconque prise sur ce contrôle, par opposition aux conducteurs et conductrices de process ou d'engins censés, eux, effectuer « *des opérations d'autocontrôle de conformité à chaque étape* » de leur travail.
- « *Le temps d'adaptation [des opérateurs de tri] sur le lieu de travail n'excède pas 1 mois* », précise-t-on aussi dans le système de classifications, soit trois fois moins que celui nécessaire a priori aux conducteurs et conductrices de process ou d'engins.
- Enfin, « *les connaissances mises en œuvre [par les opérateurs de tri] correspondent à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire* ». Cette dernière grande caractéristique qualificationnelle formalisée dans la grille de classifications est d'ailleurs souvent indiquée par les acteurs et actrices de branche interrogé-es, pour qui le travail du trieur ou de la trieuse ne demande aucune qualification particulière à l'entrée. Par comparaison, cela ne semble pas être le cas pour les conducteurs et conductrices de process ou d'engins, pour lequel-les « *le niveau de connaissance requis est celui du CAP ou du BEP* » selon le système de classifications.

Mises en lien, dans une certaine mesure, avec cette vision du travail relativement peu qualifié, les conditions de travail des opérateurs et opératrices de tri apparaissent par ailleurs particulièrement difficiles, voire pour certain-es aliénantes.

« Les conditions de travail sont parfois proches de l'esclavage. La protection de l'environnement, qui justifie le tri des déchets, coûte alors énormément sur le plan humain. Je les ai vu travailler, ça fait froid dans le dos. [...] Des structures privées profitent de la faiblesse des salariés. Elles se satisfont pleinement de leur niveau de formation faible, et du fait qu'ils tendent souvent à rester à leur place. On peut parler d'un asservissement global. [...] Dans certaines structures, c'est de la chair à canon. Je suis donc mal à l'aise. [...] C'est vraiment la face obscure de la transition écologique. » (Responsable de formation, organisme de formation).

L'activité de travail est en effet soumise à d'importantes pénibilités physiques : position debout prolongée, postures pénibles, port de charges lourdes, cadences « effrénées »... À celles-ci s'ajoutent des pénibilités liées à l'environnement de travail : peu de luminosité naturelle, des activités qui génèrent de la poussière, des environnements sales et malsains, des risques chimiques et infectieux...

« Ce sont des métiers difficiles à exercer : il faut être rapide ; on n'a pas vraiment le temps de réfléchir sur les chaînes de tri ; on n'a pas le temps de penser à autre chose que le tri. C'est un boulot très répétitif. Les opérateurs ont les yeux rivés sur la bande de tri. Il faut être en mesure de reconnaître rapidement les matières pour les mettre et les répartir dans des bacs. » (Représentant du SECI-UNSA).

« Il y a des grosses problématiques en matière de santé. J'ai recueilli des témoignages de salariés qui ont subi des piqûres de seringues, etc. Or dans ces métiers, contrairement à d'autres, il n'y a pas de qualification nécessaire pour l'entrée dans le métier. » (Représentant de la CGT).

Parallèlement, l'automatisation progressive (elle est à l'œuvre, à des degrés et sous des formes diverses depuis plusieurs années) est reconnue comme étant de nature à améliorer certes la qualité du tri, mais aussi les conditions de travail des salarié-es. Cela étant, la portée effective du processus d'automatisation semble être restée jusqu'ici relativement mesurée :

« Les problématiques de postures sont très importantes, les évolutions techniques permettent d'améliorer les conditions de travail mais cela reste largement insuffisant dans le tri, cela ne se décline pas assez auprès de ces salariés qui sont les plus exposés. Du coup, leur santé se dégrade, cela se traduit par des accidents du travail, une diminution des durées de vie, de l'invalidité. » (Représentant de la CGT).

2.2. Une très faible qualification des personnes et un accès difficile à des formations de développement des compétences

Les ouvrières et les ouvriers du tri se caractérisent le plus souvent par une très faible qualification personnelle. La plupart ont un faible niveau de formation initiale, et beaucoup sont non-diplômé-es. Du côté de la FEDEREC comme de celui des organisations syndicales de salarié-es, le constat est unanime à ce sujet.

« La plupart des salariés qui exercent ces emplois sont sans diplôme. Ce sont des personnes qui n'ont pas fait d'études. » (Représentant de la FGMM-CDFT).

Puisqu'il est convenu que l'accès au métier et son exercice ne requièrent ni diplômes ni connaissances théoriques (comme nous l'avons mentionné plus haut, « les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire »⁴²), les recrutements sont opérés sans référence à un diplôme et même à un niveau de formation initiale. Malgré les efforts déployés depuis plusieurs années par les acteurs et actrices de la branche en matière de construction d'une offre de formation initiale « cœur de métier » (le CAP Opérateur des industries du recyclage a été créé dès 2000, avant d'être remplacé en 2016 par le CAP Gestion des déchets et propreté urbaine, puis aujourd'hui par le CAP Propreté de l'environnement urbain – collecte et recyclage), les flux d'élèves sont toujours restés très faibles et le maillage territorial de l'offre insuffisant⁴³. Ces flux se sont d'ailleurs constamment orientés vers d'autres activités que le tri de déchets, notamment dans les domaines de la collecte et des autres métiers du recyclage.

Parmi les opérateurs et les opératrices de tri, on note par ailleurs de nombreuses situations d'illettrisme, voire d'analphabétisme, en particulier pour celles et ceux, relativement en nombre, qui sont originaires de pays non francophones, et qui ont peu d'années de présence en France.

« Il y a un vrai sujet autour de la maîtrise du français oral et écrit. » (Représentante nationale de la FEDEREC).

« Beaucoup d'entre elles ne savent ni lire, ni écrire. Ce sont pourtant des gens débrouillards dans la vie. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

⁴² Classification des emplois d'opérateurs de production, accord du 7 mai 2009 relatif aux classifications de la branche du recyclage ;

⁴³ Cf. d'Agostino A., Dif-Pradalier M. et Quintero N. (2016), Les politiques des branches professionnelles dans le champ emploi-formation : quelles régulations, quels enjeux ? Chroniques du travail, 6. & Aboubadra-Pauly S., Diagne M., Brochier D., Segon M. (rapporteurs) (2018). Vision prospective et partagée des emplois et des compétences. La filière transformation et valorisation des déchets, Rapport du Réseau Emploi Compétences. Co-ed. France Stratégie et Céreq : <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2019-03/6e1bbd583b04afd2d836c6c4726384b3.pdf>

L'apprentissage des connaissances et savoir-faire liés à l'exercice du métier (gestes, reconnaissance de la matière pour caractériser le déchet, consignes de sécurité) se fait alors exclusivement en situation de travail, « sur le tas », par l'expérience professionnelle, à la suite de formations organisées directement en interne au sein des entreprises dès la prise de poste :

« L'apprentissage du métier se fait quand les gens sont dans les entreprises, à la suite de leur recrutement. Il faut être en capacité de reconnaître les différentes matières et de les répartir convenablement par bac. Il s'agit d'un savoir-faire issu de l'expérience. C'est une vraie compétence. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

« De ce fait, la qualité du tri nécessite un apprentissage permanent sur le terrain qui s'acquiert avec l'expérience. » (Représentant de FO).

Concernant les modalités formatives, il peut s'agir de « petites formations au poste », voire de l'organisation de parcours d'intégration dans certaines entreprises :

« L'entreprise a mis en place des parcours d'intégration pour les arrivants, qui se déroulent sur les six premiers mois. Quelqu'un se rend disponible pour les accompagner et permet donc de fluidifier la progression des gens. [...] Ce sont les parrains, qui jouent un rôle de relais pendant les premiers mois. Le service RH recueille aussi les avis des nouveaux arrivants au fil du temps, leur ressenti. Des opérateurs de tri peuvent prendre cette responsabilité de parrain, avec pour objectifs de faciliter les échanges avec les nouveaux arrivants et leur intégration, et avec l'usage d'un livret d'accompagnement destiné à les aider. [...] C'est du volontariat, qui repose sur une réelle envie d'accompagner les gens, et c'est aussi du bénévolat, car les gens ne perçoivent aucune prime. » (Représentant régional FEDEREC).

Si pour la FEDEREC, « les entreprises jouent le jeu pour la plupart et mènent des politiques de professionnalisation et de fidélisation des collaborateurs », pour nos autres interlocuteur-trices, l'accès des opérateurs et opératrices de tri à la formation continue semble être difficile, voire « une exception », pour reprendre une expression du représentant du SECI-UNSA. Iels ne paraissent donc pas bénéficier de marges de manœuvre significatives en la matière.

Leur possibilité d'accéder à des formations de développement des compétences apparaît tout particulièrement restreinte, dans la lignée de ce que l'on observe plus généralement concernant les salarié-es peu qualifié-es⁴⁴. Plus que les formations ponctuelles visant à aider les trieurs et trieuses à s'adapter et à se maintenir dans l'emploi, ce sont en effet les formations vraiment qualifiantes, et notamment certifiantes, qui semblent surtout être très insuffisamment diffusées et développées à leur profit.

Les acteurs et actrices interrogé-es soulignent plusieurs registres de freins pour expliquer cette faiblesse d'accès. Il y a tout d'abord ceux liés aux caractéristiques, aux attitudes et aux comportements des trieurs et trieuses de déchets. Le faible niveau de qualification de la grande majorité et a fortiori l'illettrisme de nombre d'entre eux n'ont rien de facilitant. Beaucoup se placeraient en retrait, en n'étant pas demandeurs et demandeuses de formations et en évitant de se renseigner sur les possibilités et les évolutions observables en ce domaine.

« Pas facile dans ces conditions d'envisager un engagement dans des formations qualifiantes. L'évolution professionnelle de ces salariés n'est guère aisée : de fait, on a du mal à les faire passer au stade supérieur. Certes, certains y arrivent, mais au prix d'un effort considérable. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Cette imputation aux seuls opérateurs et opératrices de la responsabilité du manque de diffusion des formations, notamment de nature qualifiante ou certifiante, à leur endroit, est pourtant largement relativisée

⁴⁴ Ces registres renvoient aux freins habituellement constatés dans l'accès à la formation, en particulier concernant les salarié-es peu qualifié-es. Cf. Dubois J.-M. et Fournier C. (2014). Les freins à la formation vus par les salariés, *Céreq Bref*, 323. Cf. également Lambert M. et Marion-Vernoux I. (2023). *Le développement des compétences des salariés peu qualifiés*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Etudes » (n° 46).

dans les discours recueillis, voire carrément battue en brèche par le représentant de la CGT. Un tel discours irait même jusqu'à placer les personnes peu qualifiées en situation d'échec permanent, incapables de développer leur qualification. Partant, il occulterait l'importance de créer les conditions favorables à leur départ en formation et les processus par lesquels ces personnes pourraient développer leur pouvoir d'agir.

« Pour les personnes peu qualifiées, c'est une façon de leur mettre sur le dos leur situation et leurs difficultés. Initialement, elles ne sont pas allées à l'école. À présent, elles ne veulent pas se former. C'est donc leur faute » (Représentante de la DGEFP).

C'est alors qu'un autre registre de frein évoqué par les acteurs et actrices interrogé-es partage davantage cette responsabilité des salarié-es avec le système de formation. Ce registre relève en effet de l'éloignement fréquent des centres de formation spécialisés par rapport aux lieux de résidence et de travail des salarié-es, lequel-les se montrent d'ailleurs en général très peu enclin-es à être mobiles géographiquement pour aller se former.

Enfin, un dernier registre de frein mentionné renvoie très clairement cette fois aux entreprises. Il tient, en premier lieu, aux aspects qui caractérisent leur organisation et leur activité. Le remplacement des salarié-es susceptibles de partir en formation poserait à certaines entreprises un problème souvent jugé insoluble. Les freins à la formation au développement des compétences relèveraient ainsi, sans surprise, d'une problématique liée à la taille de l'entreprise et à leurs stratégies de développement⁴⁵. Notamment, il est rappelé, et même martelé par nos interlocuteurs et interlocutrices, combien les départs en formation sont difficiles à organiser dans les petites entreprises, qui sont encore légion au sein de la branche. Ces départs sont d'autant plus contrariés que l'offre de formation mobilisable est jugée trop lointaine, ce qui tend à être la situation rencontrée le plus fréquemment.

« Dans les périodes de forte activité, les entreprises peuvent avoir des réticences à laisser partir leurs salariés pour des parcours de formation sur des centaines d'heures. [...] À l'opposé, les groupes sont nettement moins concernés par ces problèmes d'organisation. Ils ont aussi plus de moyens pour former les gens et leur donner [entre autres] des cours de français. » (Représentant de la FGMM-CFDT)⁴⁶

En second lieu, la méconnaissance par certaines entreprises du système de formation, de son fonctionnement et même parfois de sa réglementation semble représenter une autre entrave, limitant leur effort de formation. Ainsi, alors que l'engagement des opérateurs et opératrices de tri dans des formations longues et qualifiantes ne va pas de soi, et que leur accompagnement prend aujourd'hui un caractère crucial pour inciter à un tel engagement, il n'est pas certain que toutes les entreprises maîtrisent bien le système actuel et les dispositifs d'entretien et de conseil qui lui sont associés.

« Par ailleurs, je pense que Transition-Pro, le CEP, l'accompagnement des personnes dans ce système complexe il est essentiel. Il est essentiel également que l'employeur ait un rôle à jouer là-dedans, mais encore faut-il qu'il maîtrise le système, les dispositifs pour les porter auprès de ses salariés. Le CEP est mal connu, très peu de personnes savent ce que c'est un CEP. Le rôle de conseil auprès des personnes est essentiel, notamment dans les parcours de reconversion, à l'instar du rôle de conseil que nous pouvons avoir auprès des entreprises. » (l'OPCO 2i).

Enfin, à en croire une partie de nos interlocuteurs et interlocutrices, certains choix, certaines préférences d'employeurs ne devraient pas être sous-estimées quant au fait de ne pas répondre aux souhaits de formation

⁴⁵ Beraud D. et Noack E. (2018). La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques. *Céreq Bref*, 369.

⁴⁶ Dans une logique de branche à part entière, et peut-être aussi dans un autre monde, on pourrait imaginer que ces groupes contribuent à la formation des salariés des petites entreprises. Le représentant de la CFDT raconte d'ailleurs qu'une telle contribution a été proposée à moment donné par la branche. Pour faire bénéficier les salariés des petites entreprises de formations, des groupes ont été invités à leur « prêter » des personnels pour assurer les remplacements nécessaires dans ces entreprises. Mais cette proposition de solidarité professionnelle est restée sans réponse. Les groupes ont apparemment eu peur de « se faire piquer » leurs salariés et leurs « secrets de fonctionnement ». Elles ont craint de perdre des salariés dotés de ces précieux savoir-faire issus de l'expérience que sont l'acuité visuelle pour reconnaître les matières à trier et la dextérité pour les répartir convenablement dans les bacs prévus à cet effet... Signe que leur « faible » qualification apparaît de nouveau de fait bien relative.

des opérateurs et opératrices de tri, en particulier lorsque ces souhaits s'apparenteraient à des projets de développement des compétences et d'élévation des qualifications, sujets possibles à valorisation salariale ou à évolution promotionnelle. Ce qui ferait alors obstacle à la formation qualifiante des opérateurs et opératrices de tri ne serait plus leurs caractéristiques, leur comportement, les contraintes organisationnelles rencontrées par les entreprises ou la méconnaissance par ces dernières du système et des institutions de la formation, mais tout bonnement des choix et des décisions propres à des entreprises, de nature notamment budgétaire.

« Quant à la diplomation des salariés, ce que je constate à mon niveau c'est que les salariés ne voient pas aboutir leur demande de formation, notamment sur les formations de développement des compétences. Les employeurs privilégient les formations d'adaptation au poste de travail, la sécurité, les CACES, les formations à caractère obligatoire. Ce sont des formations nécessaires mais tout de même assez déconnectées des besoins prioritaires des salariés, qui aspirent surtout à bien faire leur travail, assurer une qualité et une continuité de service, évoluer dans les postes du secteur et avoir un parcours professionnel. Dans les entreprises, le manque de budgets pour les formations qualifiantes qui permettraient de répondre à leurs aspirations est évident. » (Représentant de la CGT).

« Des petites formations au poste sont organisées, des formations aux consignes de sécurité, donc dans le domaine de l'hygiène-sécurité. » [...] « Il existe des évolutions possibles pour les opérateurs de tri, en particulier évoluer vers un poste de cariste ou de grutier en obtenant le CACES. Mais ces évolutions ne sont pas légion. Il y a très peu de passerelles. » (Présidente d'une antenne régionale de FEDEREC).

2.3. Des emplois peu valorisés sur le plan salarial et aux perspectives de mobilité limitées

L'ensemble de nos interlocuteurs mettent l'accent sur la faiblesse de la rémunération perçue par les opérateurs et opératrices de tri. Les minima conventionnels sont légèrement supérieurs au SMIC (pour le niveau I correspondant aux emplois d'opérateurs de tri, de 1 627 euros bruts pour l'échelon A à 1 645,07 euros pour l'échelon C, voir encadré 2 ci-après). Ce mieux disant social par rapport au salaire minimum reste pour autant très relatif et les rémunérations apparaissent insuffisantes aux yeux des acteurs syndicaux, alimentant d'ailleurs d'après eux un sentiment de manque de reconnaissance chez les opérateurs.

« La reconnaissance qui est attendue de la part des travailleurs, c'est de pouvoir vivre de leur travail. La reconnaissance ne passe pas par les applaudissements mais par la rémunération » (Représentant de la CGT).

Encadré n° 2 • barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Cf. Convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971. Étendue par arrêté du 4 janvier 1974 JONC 23 janvier 1974. Élargie par arrêté du 16 janvier 1985 JONC 25 janvier 1985. Textes Salaires – Accord du 6 octobre 2021 relatif aux salaires à compter du 1^{er} janvier 2022. Étendu par arrêté du 3 Janvier 2022, JORF 8 janvier 2022. **Annexe 1.**

Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération. Applicable au 1er janvier 2022. Base 151,67 heures. (En euros.)

	A	B	C	D
I	1 627,28	1 633,22	1 645,07	
II	1 656,96	1 668,81	1 686,61	
III	1 696,82	1 724,78	1 772,87	
IV	1 812,95	1 870,01	1 928,70	
V	2 011,05	2 128,57	2 246,12	
VI		2 345,93	2 539,90	2 968,92
VII		3 080,22	3 207,59	3 358,12

Le métier d'opérateur et d'opératrice de tri est par ailleurs présenté le plus souvent comme un métier offrant ordinairement à celles et ceux qui l'exercent très peu de perspectives en matière d'évolutions de carrière, sinon comme un « métier d'impasse », au vu des rares postes de chef d'équipe et surtout de chef de cabine qui peuvent leur être rendus accessibles à titre promotionnel.

« L'emploi d'opérateur de tri se révèle souvent être un cul de sac, tant les évolutions verticales ou horizontales apparaissent limitées. » (Représentant du SECI-UNSA)

L'évolution professionnelle par l'accès à un emploi mieux classé semble ainsi, de loin, ne pas être la dominante dans les parcours. Cela se vérifie tout particulièrement dans les petites entreprises, faute de postes, de possibilités.

« L'évolution professionnelle ne se pose pas de la même façon selon les entreprises. Dans les groupes, les évolutions peuvent être rapides : par exemple, passer du tri à la conduite d'engins. Dans les petits centres, il n'y a pas pléthore de postes. C'est donc plus compliqué dans les PME pour évoluer. Au mieux, on peut devenir chef de site, mais les possibilités sont des plus limitées. » (Représentant de la FGMM CDT).

C'est alors que le « Graal » de l'évolution professionnelle serait l'accès à un poste de conducteur de machine, d'où la nécessité de l'obtention d'un CACES et la focalisation sur ce type de certification. Néanmoins, là encore, les perspectives sont minces.

« Il existe des évolutions possibles pour les opérateurs de tri, en particulier évoluer vers un poste de cariste ou de grutier en obtenant le CACES. Mais ces évolutions ne sont pas légion. Il y a très peu de passerelles » (Présidente d'une antenne régionale de FEDEREC).

Il s'en suivrait un sentiment de résignation des opérateurs et opératrices quant à leur possibilité de pouvoir agir sur leur perspective professionnelle :

« Une grosse caractéristique du secteur des déchets, c'est le fatalisme de ses travailleurs. Ils ont intériorisé leur condition et le fait qu'ils ne connaîtront pas d'évolution professionnelle. » (Représentant de la CGT)

Pour nombre d'opérateurs et opératrices de tri, la carrière se limite ainsi à l'évolution salariale que prévoit le système de classifications dans le cadre de leur emploi : les trois échelons (A, B, C), qui marquent leur progression professionnelle, et les coefficients correspondants. Au total, si « on constate [parfois] que les gens sont satisfaits » de connaître pareille carrière (représentante de la FEDEREC), elle n'apparaît pas objectivement comme le fruit d'une valorisation très accentuée.

2.4. Un enjeu majeur de valorisation pour reconnaître davantage l'utilité sociale des trieurs et trieuses et leur montée en compétences

Pour les acteurs et actrices de branche, le principal enjeu qui règne de nos jours à propos du tri des déchets est d'être en mesure de « donner [davantage] de la valeur à ce travail » (représentant de FO). Le maître mot qui s'impose est sans aucun doute celui de valorisation : il s'agit à la fois de mettre plus en valeur le métier, de le valoriser davantage sur le plan social, et de renforcer pour ainsi dire la valeur professionnelle des opérateurs et opératrices de tri, et ce parallèlement, pourrait-on dire, à l'objectif économique et industriel de la valorisation des déchets.

Cette valorisation du tri et des ouvrières et ouvriers qui l'effectuent consiste à reconnaître davantage leur « importance sociale » (représentant de FO), leur utilité sociale, dans le contexte actuel et de plus en plus prégnant de la transition écologique. Pendant que l'on en appelle toujours plus à un développement de l'économie circulaire et de la valorisation des déchets, la faible qualification des emplois d'opérateur et opératrices de tri, dans ses trois variantes explorées précédemment, devient une contradiction, sinon un

paradoxe de moins en moins supportable. Le « paradoxe de valeur » ainsi créé est même apparu encore plus criant avec la crise Covid, alors que le recyclage a été reconnu en grande partie comme une activité essentielle lors de cette crise.

« Sur la valorisation des métiers, du travail, les choses ont évolué avec la crise sanitaire. On ne montrera plus du doigt les professionnels des déchets. On reconnaît qu'ils effectuent un vrai service. C'est une prise de conscience du fait de la crise de la Covid. Ça participe d'un mouvement social important. Mais la valorisation salariale n'est guère au rendez-vous. C'est le système économique qui continue à primer, plus que l'importance du service. De plus, les gens pas bien qualifiés, pour encore beaucoup de monde, il n'y a pas de raison qu'ils soient mieux payés. Ce sont pourtant des gens essentiels » (ADEME).

Pour les acteurs et actrices de branche, la valorisation est surtout associée à la montée en compétences des opérateurs et opératrices de tri, un processus qu'ils considèrent souvent comme nécessaire, pour faire face à des problématiques « sociales » (illettrisme, intégration de personnes de nationalité étrangère, faibles perspectives d'évolution de carrière...) mais aussi et avant tout à des problématiques plus « organisationnelles » ou liées à l'évolution des contenus de travail en cours et à venir.

Cette évolution est à mettre en perspective avec tout un ensemble de dynamiques économiques et sociétales qui s'imposent au secteur du recyclage. Précisées sous la forme suivante au sein de l'accord de branche du 10 décembre 2015 relatif à la réforme de la formation professionnelle, elles restent à n'en pas douter pleinement d'actualité : *« Renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération ; cadre réglementaire en pleine évolution ; évolutions des comportements, démarche écologique – développement durable ; raréfaction des ressources naturelles, énergie, coût du transport, émission de CO2... ; accroissement des concurrences nationale, européenne et mondiale ; concentration du secteur. »*

Nos interlocuteurs et interlocutrices traduisent ces mutations inhérentes à l'environnement socio-économique du secteur comme étant des facteurs jouant dans le sens du développement des compétences des opérateurs et opératrices de tri. Ils identifient au moins trois domaines dans lesquels il est attendu une montée en compétences : l'informatique, la sécurité au travail et la maintenance de premier niveau.

Le développement de l'informatique sur les lieux de travail est lié à leur automatisation et leur digitalisation progressives.

« On va vers une industrialisation de nos activités, qui se transforment ainsi de cette façon. On va vers un développement des technologies utilisées, de l'intelligence artificielle, des outils techniques. Cela permettra au bout du compte d'avoir plus de matières valorisables » (Représentant national FEDEREC).

Cette évolution est de nature à améliorer, nous l'avons dit, les conditions de travail des salarié-es, mais aussi la forme et la qualité de leur tri. Elle appelle très concrètement l'apprentissage de nouveaux savoirs techniques pour les opérateurs et opératrices.

« Les opérateurs de tri sont de plus en plus conduits à faire des choses informatiquement. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Les deux autres domaines de montée en compétences évoqués régulièrement concernent la connaissance des règles de sécurité et les activités de maintenance de premier niveau (nettoyage et entretien du matériel). Il est toutefois noté que ce dernier point fait débat parmi les opérateurs et opératrices, qui ne seraient aujourd'hui « pas tous d'accord, prétextant que la maintenance ne correspond pas à leur métier » (Représentant de la FGMM-CFDT).

L'étude prospective réalisée en 2021 à l'initiative de l'Observatoire Compétences Industries de l'OPC0 2⁴⁷ pointe pour sa part au moins deux besoins accrus en compétences pour les opérateurs et opératrices de tri :

⁴⁷ Cf. Observatoire Compétences Industries, *op. cit.*

d'une part, « *autour de la connaissance des matières à trier (notamment sur les plastiques)* » en raison de la « *complexification de la réglementation* » et des « *nouveaux objectifs de collecte et de recyclage fixés aux niveaux européen et national* » ; d'autre part, autour des « *sujets liés au risque et à la sécurité au travail, dont les préoccupations et les réglementations se développent davantage* ».

Partant, face à ces exigences de montée en compétences, il conviendrait pour les acteurs et actrices de branche de savoir tout d'abord « attirer » de « nouvelles compétences » ou de nouveaux profils un peu plus qualifiés ou diplômés, et donc d'améliorer sensiblement l'attractivité du métier d'opérateur et opératrice de tri. Cette attractivité est de fait des plus limitée. Assurément, « *le métier ne fait pas rêver* » (représentant de la FGMM-CFDT), « *il n'attire pas, en particulier les jeunes* » (représentant de FO). Pour les salarié-es qui en viennent à l'épouser, il correspond toujours à « *une orientation par défaut. Ils l'exercent faute d'avoir trouvé un autre emploi* » (représentante nationale de la FEDEREC). Son contenu effectif, la mauvaise image qui lui colle à la peau, mais aussi les conditions médiocres de travail et de rémunération qui le caractérisent, sont sans surprise à l'origine de ce déficit abyssal d'attractivité.

« *L'attractivité dépend du travail proposé, mais aussi de la question des salaires. Il faut faire un effort dans ces domaines.* » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Pour les acteurs et actrices de branche, l'action doit aussi et surtout porter sur la formation et le développement des compétences des opérateurs et opératrices de tri en poste. Compte tenu de leurs effectifs, de leur rôle majeur et des évolutions auxquelles iels se confrontent, ces acteurs et actrices les voient d'ailleurs comme faisant partie des « publics prioritaires » de la branche du point de vue de la formation. Dans les discours qu'iels tiennent et les accords qu'iels signent, iels vont jusqu'à évoquer la nécessité de les « professionnaliser » afin de les rendre plus performants :

« *Dans les prochaines années, on aura 8 000 emplois à remplacer, 8 000 emplois à créer, mais aussi 24 000 salariés qui seront toujours là, et que nous devons up-grader, en les formant aux nouvelles technologies et aux évolutions réglementaires. [...] Il s'agit de leur permettre de s'approprier l'évolution des outils techniques en lien avec l'industrialisation de nos activités. Dans 15 ans, il n'y aura plus de tri au sol, mais la mécanisation rendra le tri encore plus complexe. D'un côté, il y a aura l'intelligence artificielle, de l'autre, des technologies plus basiques, mais requérant aussi leur maîtrise. Il y aura aussi moins de TMS et d'accidents du travail. La formation est la condition de ces évolutions. [...] Ceux qui trient au sol seront bloqués, sûrement. Il y a donc lieu de les accompagner par la formation. C'est cela l'up-gradage.* » (Représentant national FEDEREC).

Cet usage de la notion de professionnalisation révèle à prime abord une intention typique de « professionnalisation-flexibilité »⁴⁸ : les opérateurs et opératrices de tri ont à faire évoluer leurs compétences et leur métier d'une certaine façon, vers toujours plus de flexibilité et d'adaptation a priori aux besoins générés par les transformations de leur travail et exprimés avant tout par les employeurs ; l'injonction est telle que ces ouvrier-ères sont littéralement invité-es à devenir des « professionnel-les » comme s'iels ne l'étaient pas avant, comme s'iels n'étaient pas déjà porteurs de savoirs en action extrêmement fins, liés par exemple à la mobilisation de leur corps en situation (acuité visuelle, préservation de soi...).

Mais cet usage du terme de professionnalisation au niveau de la branche ne saurait être compris sous un registre exclusivement « gestionnaire ». De manière hybride, il réfère aussi à des préoccupations de nature plus « politique » (la professionnalisation des opérateurs et opératrices de tri est conçue comme un moyen et en même temps une condition pour valoriser le métier et le reconnaître davantage socialement) et plus « culturelle » (via surtout l'intervention des syndicats, la professionnalisation est censée renforcer le sens et la qualité de l'action des salarié-es, et ce faisant leur octroyer plus de poids, de force, de pouvoir et d'autorité au travail)⁴⁹.

⁴⁸ Cf. Wittorski R. (2008). La professionnalisation, *Savoirs*, 17 (2), 9-36.

⁴⁹ On s'inspire là, assez librement, des différentes acceptions de la catégorie « pratique » et « flottante » de « professionnalisation », identifiées par Didier Demazière dans Demazière D. (2009). Postface. *Formation emploi*, 108, mis en ligne le 01 janvier 2012, consulté le 21 avril 2022. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2111> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2111>

Sous plusieurs registres, la valorisation est ainsi conçue comme l'enjeu majeur pour tenter de sortir les trieurs et les trieuses de déchets de la « non-qualification » et au moins de les en éloigner le plus possible.

La mise en avant de cet enjeu n'a-t-elle pas toutefois tendance à passer relativement sous silence une préoccupation qui pourrait prendre de l'ampleur dans les prochaines années, à savoir le besoin de reconverter un nombre non-négligeable d'opérateurs et opératrices de tri au regard de la poursuite du processus d'automatisation en cours ? Certes, cette question n'est pas encore vraiment à l'ordre du jour. Pour l'heure, l'automatisation n'est pas généralisée et les systèmes techniques ne parviennent pas à couvrir tous les actes humains de tri. De surcroît, le coût que leur installation représente freine également leur diffusion au sein des entreprises : « *les machines restent coûteuses, en tout cas plus chères que les opérateurs* » (représentant du SECI-UNSA). L'augmentation incessante des volumes de déchets à recycler et l'importance des flux de main-d'œuvre à renouveler en raison des départs à la retraite permettent par ailleurs de compenser la réduction du besoin en emplois qui pourrait résulter des gains de productivité réalisés du fait de l'automatisation. Cependant, la question pourrait se poser de plus en plus crûment à l'avenir⁵⁰. Avec l'automatisation, on assiste déjà au développement de gros centres de tri très modernes n'employant pas forcément un nombre très important de trieurs et trieuses au regard de leur taille et de leur volume d'activité. Des systèmes d'intelligence artificielle se mettent aussi progressivement en place et à terme :

« Il faut s'attendre à ce que l'intelligence artificielle parvienne à faire très bien la distinction entre les matières et même mieux que les opérateurs, et à s'inscrire utilement dans le processus de triage. »
(Représentant du SECI-UNSA).

Il y aurait donc un enjeu important d'anticipation et de préparation de reconversions qui pourrait prochainement se faire jour. Cet enjeu ne serait d'ailleurs pas antinomique avec l'exigence de valorisation, bien au contraire.

⁵⁰ Elle a déjà été pointée plus ou moins explicitement il y a quelques années, pour les centres de tri des branches du recyclage et des activités des déchets : cf. rapport France Stratégie & Céreq, *op. cit.*, & ADEME, Eco-Emballages, Deloitte (Hestin M., Thonier G.), Eurecka (Oudart T., Rallu D.). (2017). *Accompagnement de la reconversion des centres arrêtant leur activité de tri des déchets d'emballages ménagers et de papiers graphiques*. Note d'informations. ADEME /Eco-Emballages.

III. Partie 3. Une politique de valorisation menée par la branche en direction des opérateurs et opératrices de tri : deux axes forts mais d'importantes limites

Comment la branche du recyclage tente-t-elle de valoriser le travail de tri et les personnels ouvriers qui l'effectuent, au regard des enjeux et des problématiques perçus à leur endroit ? Quelle est sa politique conduite en ce sens ? Comment se matérialise-t-elle dans des accords, des dispositifs, des actions et des moyens divers mis en œuvre ? Et au moins en filigrane, en quoi et jusqu'où cette politique est-elle en mesure de servir au moins à distance le pouvoir d'agir des opérateurs et opératrices de tri dans l'exercice de leur travail et la construction de leur parcours professionnel, et donc de contribuer à une valorisation effective ?

Cette politique de branche présentée et analysée dans cette partie comporte un volet formation mais aussi un volet plus « social », relatif aux rémunérations et aux modalités de protection sociale, de mutuelle et de prévention des risques professionnels. Elle est abordée de façon synthétique et structurale en distinguant ces deux volets et en les rapportant à deux grands axes d'action qui font sens pour les acteurs et actrices de la branche et qui tendent à se perpétuer au fil du temps, depuis au moins le début des années 2010. Par ailleurs, bien que cette politique ne puisse de fait avoir la prétention de couvrir l'ensemble des interventions de la branche, les opérateurs et opératrices de tri ne représentant qu'une partie des effectifs (environ 30 %), notons qu'elle constitue tout de même une composante essentielle et caractéristique de son action. Emblématique de la branche, le métier d'opérateur et opératrice de tri cristallise en effet nombre de préoccupations et d'initiatives à son niveau. Les titulaires des emplois afférents occupent des positions charnières au sein des organisations. Ils sont considérés comme des « publics prioritaires » du point de vue de la politique de formation de la branche. Dans le domaine social, les éléments et les mécanismes de branche sont avant tout mis en place en référence aux emplois les moins qualifiés et aux salarié-es qui les exercent, pour la plupart peu qualifié-es elleux-mêmes.

Les deux axes structurants à mettre ici en évidence sont en l'occurrence le projet d'améliorer sensiblement l'attractivité du métier et sa soutenabilité quant à ses conditions d'exercice, et celui de renforcer, non moins ardemment, la professionnalisation des opérateurs et opératrices de tri. Ces deux projets donnent alors bien lieu à la mise en place d'actions à l'initiative de la branche, souvent de nature remarquable, mais le constat d'une limitation de ces efforts et de leur portée semble au total s'imposer. Tout apparaît en effet compliqué pour modifier significativement la donne à la seule échelle de la branche.

3.1. Rendre le métier un peu plus attractif et un peu plus supportable

L'intention de faire face à la mauvaise image et au déficit d'attractivité du métier, en particulier pour attirer des « *compétences extérieures vers la branche* » (cf. accord de branche du 10 février 2017 relatif au contrat de génération), est un axe important et constant de la politique de la branche. Elle figurait notamment au sein des objectifs poursuivis dans le cadre des accords-cadres ADEC signés avec l'État en 2010 et en 2014. Les difficultés qualitatives de recrutement ont ensuite persisté alors que les besoins n'ont guère faibli malgré l'automatisation des chaînes de tri, et ce principalement en raison du turn-over, des départs en retraite dans ce métier et du développement continu des volumes de matières traités.

Un effort de communication

Se défaire de la mauvaise image du métier n'est guère aisé tant les représentations sociales lui collent à la peau. L'activité de travail resterait perçue comme « sale », compte tenu de l'objet du travail, les déchets, et des situations de travail difficiles⁵¹. Certains y voient un héritage historique de la figure du chiffonnier :

« Il importe de repartir de l'histoire de la branche du recyclage et de ses métiers. Cette histoire est celle des chiffonniers et des ferrailleurs, qui ont toujours fait de la récupération à partir de matières,

⁵¹ Boudra L. (2020). Le tri des déchets ménagers. Inégalités de genre et santé au travail. *Travail, Genre et Sociétés*, 43 (2020/1). 67-83.

de produits mis au rebut et n'ayant donc plus de valeur. Cette activité avait un côté très informel, très marginal, voire brutal. L'expression "se battre comme des chiffonniers" provient de là » (Directeur association spécialisée).

L'effort de la branche en général, et de la CPNEFP en particulier, pour améliorer l'attractivité du métier et attirer ce faisant de nouveaux profils, passe d'abord par la communication. Beaucoup d'actions sont dès lors entreprises pour le faire connaître davantage et tenter de le valoriser au mieux, alors qu'il reste largement méconnu, car « *on n'a pas l'habitude d'en parler* » (représentant de FO). Ces actions visent à informer avec précision sur ses contenus et surtout à les mettre en valeur, en faisant de plus en plus vibrer la fibre « écologique » qui est censée caractériser le métier.

« On essaie de jouer sur la prise de conscience de l'importance de l'écologie et de l'économie circulaire. » (Représentant de l'OPCO 2i).

Les actions renvoient à toute une batterie d'outils et de démarches élaborés ou mis en œuvre par la FEDEREC ou l'OPCO 2i : rédaction et diffusion de fascicules, aménagement d'un site internet dédié à l'emploi et la formation où figurent des données sur la branche et des offres d'emploi, animation et gestion d'un site et d'une chaîne YouTube où l'on fait témoigner des salarié-es et des entreprises par le biais de petits films et de supports écrits, participation régulière à des salons sur l'emploi et les métiers...⁵²

Avec en partie le concours de l'OPCO, la branche se focalise surtout sur les actions de promotion de ses métiers qui ciblent les jeunes, avec l'espoir d'en attirer et d'en recruter, dans un contexte, rappelons-le, où « *il y a peu de diplômés de l'Éducation nationale* » qui préparent à ces métiers et où « *les jeunes n'y vont [d'ailleurs] pas car ce n'est pas valorisant* » (représentant de FO).

Ces actions ciblées insistent alors plus que jamais sur les enjeux écologiques du recyclage, un thème a priori porteur pour intéresser des jeunes. Elles s'appuient sur des démarches de communication adaptées aujourd'hui à ce public : conception de modules de découverte des métiers utilisant la réalité virtuelle⁵³ ; animation d'ateliers pédagogiques et d'interventions dans les collèges et les lycées ; fourniture de kits ; production et diffusion de vidéos intitulées « je filme le métier qui me plaît » et réalisées par de jeunes salarié-es de la branche⁵⁴ ; organisation d'une journée mondiale sur le recyclage... La FEDEREC se mobilise tout particulièrement à travers ses commissions jeunes au niveau régional, invitées alors à investir ce sujet de la promotion des métiers de la branche et à aller à la rencontre des jeunes sur des salons ou événements liés à l'emploi (cf. accord de branche du 9 juillet 2015 relatif au pacte de responsabilité).

Autre intention de la branche (en fait, qui provient plus de la partie patronale que de la partie syndicale) en matière de promotion et de communication : dans le cadre de l'actualisation des emplois, renommer aujourd'hui le métier en usant d'un intitulé a priori plus valorisant que la référence au travail de tri, qui est plutôt d'emblée dévalorisé, à savoir l'intitulé plus générique, et pour le coup moins différenciant, d'« agent de valorisation ».

Ensuite, la communication étant bien entendu loin de suffire pour remédier à elle seule au déficit d'attractivité, l'action de la branche et de l'OPCO auquel elle est affiliée vise aussi et surtout à rendre le travail de trieur et trieuse pour ainsi dire plus soutenable ou au moins plus supportable, en s'évertuant à jouer sur les salaires et les conditions d'emploi et de travail. Il y a là deux sujets qui dépassent forcément la seule problématique des difficultés de recrutement, et qui renvoient à la problématique plus large de la valorisation-revalorisation du tri et des ouvrières et ouvriers qui l'effectuent. Mais le traitement de ces sujets n'est bien sûr pas sans effet potentiel sur l'attractivité en tant que telle. Aux dires des organisations syndicales de salariés, ce sont d'ailleurs les enjeux essentiels, sur lesquels il importe de travailler.

⁵² Ces outils et ces démarches de communication plus ou moins classiques concernent tous les métiers de la branche, le déficit d'attractivité et les difficultés de recrutement ne touchant pas uniquement le métier d'opérateur de tri.

⁵³ La branche produit et fait réaliser des films dans les entreprises, « à 360 degrés » portant sur tous les métiers du recyclage et destinés à être visionnés par des jeunes *via* des casques virtuels pour leur permettre de s'y projeter.

⁵⁴ Au moment de l'enquête, des salariés de la branche venaient d'être récompensés pour leur film, dans le cadre d'une opération (« je filme le métier qui me plaît ») qui ne lui est donc pas spécifique.

La politique de rémunération

La question des rémunérations est naturellement majeure. En ce domaine, la profession a constamment eu le souci de payer ses salarié-es les moins rémunéré-es, parmi lequel-les on retrouve les opérateurs et opératrices de tri, un peu plus que le SMIC. Cela explique le relatif mieux-disant dont il a été déjà question au sein de la deuxième partie. À travers la construction d'un premier niveau de rémunération conventionnel légèrement supérieur au SMIC, les acteurs de branche ont toujours cherché à apporter un petit plus aux emplois d'opérateur et opératrices de tri dans la sphère des emplois peu qualifiés pour leur octroyer une qualité minimale, reconnaître *a minima* les savoir-faire associés et, par-là même, tenter d'influer relativement sur leur attractivité.

« On a fait toujours quelque chose quand on pouvait. » (Représentante nationale de la FEDEREC).

Dans la grille salariale, le minimum conventionnel, qui correspond au premier niveau de rémunération des opérateurs et opératrices de tri (iels sont positionné-es sur deux niveaux), était supérieur au SMIC de 33 euros lorsque nous débutions l'enquête en novembre 2021 – un écart favorable qui était conforme à ce qui se vérifiait depuis de longues années.

Ce petit mieux disant salarial s'est encore légèrement amélioré ensuite, à l'issue de la négociation, évoquée au sein de la première partie, qui a débouché sur l'accord de branche sur les rémunérations co-signé en 2021 par les six organisations syndicales de salarié-es (Accord du 6 octobre 2021 relatif aux salaires à compter du 1^{er} janvier 2022). Non sans lien avec la crise sanitaire et la volonté de reconnaître *a posteriori*, et au moins *a minima*, le caractère « essentiel » de l'activité de recyclage, cet accord a acté une augmentation des minima conventionnels de 2,4 %, soit 0,2 points de plus que l'inflation d'alors, et avec une clause de revoyure pour prendre en compte l'évolution à la hausse de cette dernière qui était à ce moment anticipée⁵⁵. Initialement, la CGT demandait une hausse de 5 %, les autres organisations syndicales, une augmentation d'environ 3 %, et l'organisation patronale, un simple ajustement à l'inflation selon l'INSEE, à savoir un accroissement limité à 2,2 %. Dans un état d'esprit analogue, les minimas conventionnels issus de cet accord seront ensuite revalorisés en 2022 pour tenir compte de l'inflation (cf. accord du 6 avril 2022 relatif aux salaires applicables et 1^{er} mai 2022).

La prévoyance

Un autre levier actionné à l'échelle de la branche et souvent mis en avant par les partenaires sociaux a trait à tout ce qui concerne la prévoyance, la mutuelle, la protection sociale et la prévention des risques professionnels, et donc à des éléments qui renvoient aux conditions d'emploi et de travail. Depuis 1997, la profession a fait le choix de négocier et de conclure régulièrement des accords pour couvrir ses salarié-es grâce à un système mutualisé de protection sociale.

« Ce dispositif offre plutôt de bonnes conditions de couverture collective santé. » (Représentant de FO).

Dans le cadre de ce régime de prévoyance, un organisme assureur « propose un contrat de branche recouvrant la couverture minimum de branche tant en santé qu'en prévoyance » et portant sur diverses garanties : garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie, frais d'obsèques, frais de santé, garantie rente éducation, garantie rente handicap (cf. accord de branche du 10 octobre 2019 à l'avenant du 9 décembre 2014 et avenants ultérieurs relatif à la prévoyance complémentaire). Le régime de prévoyance s'applique obligatoirement, dès leur date d'embauche, aux salarié-es non-cadres (donc, entre autres, aux opérateurs et opératrices de tri) de la totalité des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerce de la récupération, sauf cas de dispense particuliers précisés dans l'accord qui définit ce régime. L'adhésion des entreprises permet de mettre en œuvre une mutualisation et de

⁵⁵ Fin 2021, le représentant de la FGMM-CFDT prévoyait que l'année allait se terminer « avec une inflation de 2,6 % ».

bénéficier d'une meilleure prise en compte des spécificités de la branche ainsi que des services associés à cette mutualisation⁵⁶.

Récemment, les partenaires sociaux se sont concertés pour choisir un nouvel organisme pour gérer ces questions relatives à la prévoyance et aux frais de santé au niveau de la branche. C'est Malakoff Humanis qui a été retenu, avec pour consigne d'améliorer l'offre de services proposée aux entreprises de recyclage (cf. accord de branche du 10 octobre 2019 à l'avenant du 9 décembre 2014 et avenants ultérieurs relatif à la prévoyance complémentaire). Cela s'est notamment traduit par la mise en place d'un service d'action sociale qui intervient au bénéfice de salarié-es confronté-es à des aléas de vie ou des « *situations difficiles* », sous la forme de compléments de prestations ou d'aides individuelles, mais aussi par la mise en œuvre d'autres prestations d'action sociale, comme des aides attribuées à des salarié-es pour leur permettre de faire face à une perte d'autonomie, et diverses actions de prévention, concernant notamment les risques professionnels (*ibid.*). Une initiative prise dans le cadre de cette assurance santé a par exemple consisté à organiser des ateliers de prévention des risques, notamment autour des TMS.

« *Sur le volet des conditions de travail il y a une initiative récente de l'assureur qui propose des services de prévention des risques autour des TMS.* » (Représentant de la CGT).

Ces sujets sont d'ailleurs traités aussi directement par la FEDEREC, qui a mis en place dès 2010 une association paritaire, l'AGEPREC, dédiée à l'aide sociale individuelle (interventions au niveau de situations individuelles jugées « délicates ») et collective (lancement d'audits sur sites relatifs à la prévention des risques incendies, lancement de campagnes de prévention en matière de santé et d'amélioration des conditions de travail). Ils concernent au premier chef les opérateurs et opératrices de tri qui à l'évidence ne « roulent pas sur l'or », et sont exposé-es, comme on l'a vu, à d'importantes problématiques de postures au travail et de dégradation potentielle de leur santé (risques élevés d'accidents du travail, d'invalidité...).

Des incitations à l'amélioration des conditions de travail

Sur le volet des conditions de travail, la branche sait également se montrer incitative. L'accord du 9 juillet 2015 relatif au pacte de responsabilité souligne ainsi que « *la branche attache une importance particulière à la prévention des situations de pénibilité* », en incitant les entreprises à jouer tout à la fois sur l'adaptation et l'aménagement des postes de travail, le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation « *afin de maintenir l'employabilité des salariés exposés à des situations de pénibilité* », leur maintien au moins en activité pour leur faire bénéficier « *d'une priorité de reclassement si un poste compatible est disponible dans l'entreprise ou le groupe* ». Dans une optique de « qualité de vie au travail », ce même accord invite aussi les entreprises à mettre « *le salarié au centre de [leur] organisation* » : diversification des tâches qui lui sont confiées, absence de mise en concurrence avec ses collègues, clarification de son périmètre de responsabilité, communication précise sur ses missions, les moyens et les procédures nécessaires à leur réalisation, la politique poursuivie, la stratégie mise en œuvre et l'évolution du contexte d'action.

L'accord du 10 février 2017 relatif au contrat de génération précise pour sa part deux engagements pris à l'échelle de la branche pour améliorer les conditions de travail : « *l'élaboration d'un référentiel et d'un guide pénibilité pour aider les entreprises à évaluer les postes de travail eu égard aux critères fixés par la loi en matière de pénibilité* » et pour les conseiller en matière de prévention des risques ; la signature en 2016 d'une « *convention d'objectifs avec la CNAM portant sur la prévention des TMS et permettant de proposer aux entreprises des mesures d'aménagement des postes* ».

⁵⁶ Il est à noter que l'accord de prévoyance d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne peut venir diminuer les droits et obligations nés du régime visé par l'accord de branche. Au-delà du régime de base obligatoire, l'entreprise a la possibilité de souscrire à une option facultative permettant d'améliorer les prestations du régime de base offertes à ses salariés.

Une attention à l'égalité professionnelle hommes-femmes

Enfin, ajoutons dans cette section, consacrée aux tentatives de la branche du recyclage pour contribuer à rendre le travail de tri plus supportable et par là même plus attractif, son attention au moins affichée à l'égalité professionnelle, notamment hommes-femmes, dans tous ses registres.

Comme la plupart des autres métiers de la branche, le métier d'opérateur et opératrices de tri reste très majoritairement et culturellement masculin, et ce en raison des conditions de travail qui lui sont propres et de la « *force physique nécessaire* » qui lui est associée (cf. accord de branche du 13 juin relatif à l'égalité professionnelle), mais aussi parce que les métiers industriels et les formations correspondantes, en général, continuent à attirer trop peu de femmes. La branche entend donc remédier autant que possible à ce manque patent de mixité, qui est d'ailleurs censé entraver la vitalité et le dynamisme des entreprises, et lutter contre toutes les discriminations qui pourraient en résulter sur les lieux de travail. Elle a signé pour ce faire un accord de branche le 4 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle, puis l'a renouvelé le 13 juin 2018.

Dans cette production conventionnelle spécifique, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de recyclage d'agir sous plusieurs formes : respecter bien sûr le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sur les sujets de l'égalité salariale et des parcours professionnels, mais aussi lutter contre les stéréotypes (représentations négatives en termes de désengagement professionnel associées à la parentalité, paroles et gestes sexistes, critères inappropriés retenus dans les définitions d'emploi...), mieux articuler vie privée et vie professionnelle (aménagements d'horaires favorisés autant que possible), faire porter ces principes à tous les niveaux des entreprises, en particulier au niveau de l'encadrement de proximité, intégrer toujours plus la thématique de l'égalité professionnelle dans le dialogue social.

Les partenaires sociaux considèrent aussi « *que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle* » (cf. accord de branche du 13 juin relatif à l'égalité professionnelle). Il lui appartient donc de suivre cette thématique dans le cadre des réflexions, travaux et études qu'elle commande à son observatoire et à l'observatoire Compétences-Industrie de l'OPCO 2i, mais également de l'inscrire dans ses actions de communication sur les métiers, les formations et les qualifications du secteur. Cherchant à combattre les « *représentations* » et les « *mentalités* » « *afin de favoriser l'orientation des femmes vers les filières historiquement occupées par des hommes* » (comme le métier d'opérateur et opératrices de tri) et « *une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux* », ces actions s'adressent non seulement aux demandeurs/demandeuses d'emploi, aux jeunes et aux entreprises de la branche, mais aussi aux établissements et organismes de formation partenaires ainsi que qu'à tous les organismes en lien avec la branche dans le cadre de la politique d'emploi et de formation (Pôle emploi, missions locales, etc.). Elles s'appuient sur tout un ensemble d'outils de promotion des métiers mettant en avant des profils de femmes dans les métiers traditionnellement occupés par des hommes : films métiers, site internet dédié, communications externes... (cf. accord du 6 octobre 2021 relatif aux salaires à compter du 1^{er} janvier 2022). L'effort commencerait même auprès des jeunes scolarisé-es au collège, via une convention signée avec le ministère de l'Éducation nationale et l'établissement de partenariats dédiés avec des collèges (cf. accord du 13 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle).

3.2 Renforcer la professionnalisation des opérateurs de tri

La branche a aussi pour grand projet structurant de « professionnaliser » les opérateurs et opératrices de tri et d'accompagner leur « professionnalisation », en usant de ces instruments mis à sa disposition que sont la formation et la certification. Dans la mesure où les opérateurs et opératrices sont déjà des « professionnel-les » en soi, il apparaît cependant préférable, de notre point de vue, d'évoquer de la part de la branche une intention de renforcement ou d'amélioration de leur professionnalisation plutôt qu'une intention de professionnalisation à proprement parler.

Dynamisé lui-aussi dans un premier temps par les contractualisations successives opérées avec l'État (accords-cadres ADEC), ce projet a consisté à « *favoriser le déploiement de démarches anticipant les évolutions des emplois et des compétences dans les entreprises* » et à « *sécuriser les parcours professionnels* »

des salariés, grâce à une politique active en matière de certification », comme le mentionne l'accord de branche phare du 10 décembre 2015 relatif à la réforme de la formation professionnelle, de même qu'à « élever le niveau de compétences des salariés » et à « permettre la construction de parcours professionnels capables de suivre les évolutions des métiers », si l'on se réfère par ailleurs à l'accord du 10 février 2017 relatif au contrat de génération. Depuis, les partenaires sociaux n'ont pas cessé de rappeler l'importance de la formation continue, et donc, dans leur esprit, de la « professionnalisation », dans les métiers du recyclage et le métier d'opérateur et opératrices de tri en particulier. Par exemple, l'accord récent du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APDL) dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19 précise, sur un ton avant tout « économiste », que « le maintien et l'évolution des compétences sont indispensables aux entreprises afin de leur permettre de continuer à innover et investir dans de nouveaux process et à remporter de nouveaux marchés ».

Le recours aux contrats de professionnalisation et au dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi

Un premier effort relevant de ce projet de renforcer la professionnalisation consiste à associer des pratiques de formation et de qualification promues par la branche à des pratiques concrètes de recrutement d'entreprise, via au moins la mobilisation de deux dispositifs.

La branche encourage ainsi classiquement les entreprises de son périmètre à recourir de manière significative aux contrats de professionnalisation, afin de « favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans la branche », et leur formation aux activités spécifiques des entreprises qui les embauchent, tout en leur permettant d'accéder à une qualification reconnue (cf. accord du 10 décembre 2015 relatif à la réforme de la formation professionnelle). On sait que le nombre de contrats de professionnalisation signés par des entreprises de la branche s'est accru au cours de la décennie 2010 (114 en 2011, 223 en 2015, 282 en 2017), et qu'une bonne partie d'entre eux a concerné des opérateurs et opératrices de tri (par exemple, 53 sous la seule forme d'un contrat PRODIAT en 2017⁵⁷) (cf. accord du 10 février 2017 relatif au contrat de génération).

« Le souci est de faire du sur-mesure pour les entreprises afin de favoriser l'intégration et la fidélisation des personnes qui bénéficient de ces contrats, du fait de la quasi-absence de diplômes dans le recyclage. » (Représentant de l'OPCO 2i).

Il est à noter, à l'image de la plupart des autres branches professionnelles, une tendance au développement de l'apprentissage, favorisé par les réformes relatives à ce dispositif de formation qui se sont succédées au cours des dernières années, ainsi que par la branche elle-même. En 2019, elle apporte ainsi un concours financier à cinq CFA en France⁵⁸ (cf. accord de branche du 20 février 2019 relatif au développement de l'apprentissage et à sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation). Mais les opérateurs et opératrices de tri tendent, à notre connaissance, à rester à l'écart. Les actions finançables concernent le CAP Propreté de l'environnement urbain – collecte et recyclage (PEUCR) et le baccalauréat professionnel Gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), lesquels ne semblent pas mener, en tout cas de façon significative, à des emplois de trieur et trieuse.

Dans certaines régions, la profession mobilise également le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), de nature individuelle ou collective, en lien avec Pôle emploi, pour rechercher des demandeur·euses d'emploi susceptibles de rejoindre le secteur et les inscrire dans des parcours de formation qui précèdent ou accompagnent leur embauche. Certes, les POE tendent à viser essentiellement des « formations chauffeurs » et beaucoup moins des formations au tri (cf. accord du 13 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle).

La construction et le développement d'une offre de formation spécifique

Surtout, la branche met en place ou favorise des actions de formation, associées ou non à des dispositifs de certification, en particulier pour les opérateurs et opératrices de tri en place, public jugé « prioritaire ». Par le

⁵⁷ Le PRODIAT est un contrat de professionnalisation sur une durée de 6 à 12 mois avec jusqu'à 100 % de formation au sein même de l'entreprise. Le PRODIAT permet de professionnaliser un collaborateur sur un métier tel qu'il est exercé dans l'entreprise en s'appuyant sur les savoir-faire internes.

⁵⁸ Dont, par exemple, le CFA de l'Institut régional de formation à l'environnement et au développement durable (IRFEDD), localisé à Aix-en-Provence.

biais de l'OPCO aujourd'hui, mais entamés de longue date, les efforts portent notamment sur la construction et le développement d'une offre consistante de formation continue spécifique au recyclage des déchets.

« Les formations concernent la connaissance des matériaux, des matières récupérées, des enjeux écologiques et autour de l'économie circulaire, les questions de sécurité-incendies, etc. » (Représentante nationale de la FEDEREC).

« Pour permettre l'adaptation et la montée en compétences des salariés, la branche doit mettre à disposition des entreprises et des salariés une offre de formation adaptée, répondant aux exigences des métiers et de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle. » (Accord du 9 juillet 2015 relatif au pacte de responsabilité).

Cette offre s'adresse aux salarié·es en poste, lequel·les sont dès lors enjoint·es de développer ou au moins de maintenir à niveau leurs compétences et leurs connaissances professionnelles, mais aussi à celles et ceux qui débutent dans le métier et doivent ainsi en faire l'apprentissage à travers un parcours d'intégration et de formation⁵⁹, à celles et ceux qui entendent évoluer vers un emploi plus qualifié du recyclage et à celles et ceux, de très faible niveau scolaire ou de nationalité étrangère, qui doivent apprendre à mieux maîtriser le français à l'écrit. À travers cette intention de construire et de développer une telle offre de formation continue, il est question d'aller de plus en plus vers des dispositifs « *expérimentaux* » et qui se veulent « *agiles* » (représentante de la FEDEREC) – comprenons des dispositifs capables de répondre aux demandes diversifiées et évolutives de la profession, adaptés à la fois aux caractéristiques des publics, à leur aversion fréquente pour tout ce qui rappelle l'univers scolaire, et aux contraintes rencontrées par les entreprises, notamment les plus petites, pour organiser des formations⁶⁰.

La construction de cette offre de formation spécifique impulsée par la branche du recyclage passe très concrètement par la constitution et le renforcement progressif d'un réseau d'organismes de formation partenaires sur tout le territoire. En cela la branche entend jouer un rôle d'ensemblier territorial. Elle se donne pour ambition de structurer un appareil de formations spécifiques, tout en ayant le souci de construire un maillage territorial fort entre l'offre de formation continue et la demande des entreprises.

Cet effort de structuration atteint probablement son point culminant en 2023 avec la création de l'EN2R, l'École nationale du recyclage et de la ressource, en partenariat avec l'Afpa (pour sa qualité de maîtrise d'ouvrage et d'expert ingénierie), la première « école » de ce genre en France. Le projet va au-delà d'une « école » avec une implantation à proprement parler. Il s'agit d'un référencement d'organismes proposant des actions de formation, courtes et certifiantes, dans 24 domaines, et ce sur tout le territoire. Ces domaines correspondent à la structuration professionnelle de la branche en 12 filières de matériaux, avec un module « nouveaux arrivants » et un module « expert ». D'emblée, l'ambition est de proposer un catalogue de formations conçu spécialement pour les besoins du secteur « *en métiers d'avenir (recyclage-réemploi-réutilisation)* », et proposant « *des parcours adaptés, d'une journée à plusieurs mois s'il s'agit d'un parcours certifiant* ».

Il faut y voir une démarche anticipatrice qui réponde aux besoins en compétences de demain, et à celui de former les futur·es professionnel·les de ce secteur « *en cinq ans* », quelque que soit leur provenance (demandeur·euses d'emploi, alternants, salarié·es en poste...). Cette offre évolutive « *qui réponde aux besoins d'un marché industriel porteur et dynamique au plan économique et environnemental, source d'emplois pérennes et non délocalisables* »⁶¹, et qui anticipe d'importants besoins de recrutement et une poursuite de la croissance quantitative de ses emplois pour les prochaines années⁶². L'adaptation aux besoins locaux et opérationnels passe par la mise en place de groupes de travail territorial, en quelque sorte des

⁵⁹ Dans la feuille de route adressée en 2022 par la branche à l'OPCO 2I, figure ainsi la mise en place d'un module de formation digitale destinée à l'accueil des nouveaux entrants dans les entreprises.

⁶⁰ Alors qu'il aurait pu être envisagé, notons que le dispositif de Formation en situation de travail (FEST) n'a pas été à ce jour mobilisé par la branche ; selon la FEDEREC, il a semblé en effet « *compliqué* » à mettre en place, notamment en raison de son ingénierie.

⁶¹ A propos de ce paragraphe et des deux paragraphes qui suivent, cf. :

– <https://www.afpa.fr/espace-presse/federec-et-l-afpa-inaugurent-l-ecole-nationale-du-recyclage-et-de-la-ressource-en-2r->
– <https://dechets-infos.com/len2r-un-centre-de-formation-sur-le-recyclage-en-2023-4928555.html>

⁶² Cf. Observatoire Compétences Industries, *Etude prospective emploi-compétences pour les industries et commerces de la récupération*, op. cit.

instances de pilotage et de suivi des appels à référencement. Ces groupes de travail, animés par la FEDEREC, se réunissent régulièrement et rassemblent la diversité des entreprises de la profession.

Si le métier d'opérateur et opératrice de tri n'est pas appelé à être le métier le plus impacté en proportion par cette croissance, il ne devrait pas échapper à ce dynamisme ambiant, en lien avec l'évolution naturelle de sa pyramide des âges et de la poursuite de la hausse des volumes de déchets à traiter, comme cela a déjà été dit. Il se caractérise, en outre, par des difficultés qualitatives de recrutement et un turnover important des jeunes embauchés.

Il est donc assigné à l'EN2R l'objectif désormais classique pour le secteur d'« attirer des nouveaux collaborateurs, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion et apprentis pour accompagner la croissance de l'activité et les évolutions du secteur en préparant mieux les transitions technologiques », mais aussi, et peut-être à présent de façon un peu plus originale, celui de les fidéliser « en leur offrant des perspectives d'évolution de carrière grâce au développement de leurs compétences » par des parcours formatifs modulaires.

Au côté de ce « catalogue » de formations spécifiques, et depuis avril 2023, l'EN2R dispose d'un premier site, vitrine nationale stratégique regroupant l'ensemble des besoins de la branche (plateaux mobiles, formateurs experts itinérants, laboratoire R&D sur les nouveaux besoins de compétences initiés par la branche du Recyclage...), situé au cœur du Village des Solutions de l'Afpa de Lille-Lomme, dans la région des Hauts-de-France. Afin de couvrir au mieux les besoins des entreprises sur l'ensemble du territoire national, d'autres implantations sont prévues prochainement, en partenariat avec d'autres organismes de formation. Il s'agit plus particulièrement de développer de l'ingénierie et de l'équipement pédagogique (plateaux techniques, simulateurs, etc.).

« La création de l'EN2R vise à répondre aux enjeux concernant l'évolution des emplois, notamment sur le plan technologique. [...] On en est arrivé à sa mise en route. L'effort porte d'abord sur les qualifications de base. On est en train de mettre en place des formations spécifiques. [...] L'investissement se monte à 5 millions d'euros. [...] L'OPCO 2i nous a accompagné dans la création de l'EN2R. C'est une vraie valeur ajoutée, notamment pour déterminer les besoins et les formations futures. L'OPCO permet d'avoir un lien utile avec les autres industries. C'est donc un point d'entrée précieux. [...] Le projet a été suivi par l'ensemble des partenaires sociaux, par tous les syndicats » (représentant national FEDEREC).

La mise en place de deux CQP

Depuis plusieurs années, le principal effort consenti par la branche dans le domaine de la professionnalisation des opérateurs et opératrices de tri s'est toutefois concentré clairement autour de la conception et du pilotage de CQP (certificats de qualification professionnelle) – accessibles de fait par voie de formations faisant l'objet d'examens ou de VAE. Il est avant tout impulsé par l'organisation patronale de branche, même si les organisations syndicales de salariés admettent son utilité et son intérêt en soi.

Cet effort a été entamé il y a une vingtaine d'années, avec au moins la mise en place des CQP « Opérateur multimatériaux des entreprises du recyclage » et « Opérateur, trieur, conducteur d'engin dans les industries du recyclage – métaux ferreux/non ferreux ». Il a été poursuivi et amplifié au cours de la décennie 2010, en se recentrant délibérément sur les opérateurs opératrices de tri. Les CQP « Opérateur de tri manuel » et « Opérateur de tri mécanisé » ont ainsi remplacé les CQP précités par l'accord du 9 décembre 2014 relatif à la création des CQP « Opérateurs de tri »⁶³.

L'élaboration de ces certifications de branche, qui entend accompagner la professionnalisation des trieurs et trieuses, a d'abord pour objectif de pallier l'absence ou plutôt la pauvreté de l'offre de formation initiale dans

⁶³ La plus ou moins grande « mécanisation » des centres de tri selon les entreprises et les matières a justifié la création de ces deux CQP, au demeurant très proches sur le plan des contenus. Par rapport à l'« opérateur de tri manuel », l'« opérateur de tri mécanisé » est censé réaliser seulement en sus des « opérations [...] mécaniques de tri, de démantèlement et de dépollution de déchets et de produits industriels en fin de vie, en vue de leurs recyclages et revalorisations » (cf. du 9 décembre 2014 relatif à la création des CQP « Opérateurs de tri »).

le domaine du recyclage⁶⁴. Par rapport aux diplômés, l'élaboration de CQP est également apparue comme une démarche plus adéquate que celle qui a trait à la construction de diplômes.

« Par rapport aux référentiels à écrire et à la méthodologie, la démarche est appropriée pour répondre aux besoins des entreprises et à leurs évolutions rapides, ainsi qu'aux attentes des salariés, qui n'ont pas envie, en règle générale, de retourner à l'école. » (Représentant de l'OPCO 2i).

Plus concrètement, l'objectif est aussi de développer les compétences des opérateurs et opératrices de tri, en lien avec les évolutions de l'environnement socio-économique, en leur permettant d'accroître leur professionnalisme *« pour gagner en qualité, en productivité et en compétitivité »* et de *« structurer [leur] montée en compétences »* (cf. accord du 10 décembre 2015 relatif à la réforme de la formation professionnelle).

Les CQP visent par ailleurs à *« reconnaître et valoriser les compétences »* des opérateurs et opératrices de tri (*ibid.*). En vertu de la politique de la branche menée activement en faveur de la certification, ils sont reconnus dans sa grille des classifications. Ils permettent à chaque opérateur/opératrice qui en décroche un de monter au deuxième niveau de l'échelle des qualifications, et donc d'accroître sa rémunération : au niveau II A pour le titulaire d'un CQP Opérateur de tri manuel ; au niveau II B pour le titulaire d'un CQP Opérateur de tri mécanisé (cf. accord du 9 juillet 2015 relatif aux CQP « Opérateur de tri manuel » et « Opérateur de tri mécanisé »). Cette reconnaissance par ces garanties de classement avait été admise dès la signature de l'accord du 7 mai 2009 relatif aux classifications, et donc quand les CQP préexistants prévalaient.

« L'obtention de la reconnaissance induite par l'accès à un CQP permet aux gens d'accéder à une certification de branche reconnue dans le cadre de la grille de salaire. C'est aussi une reconnaissance pour la personne. L'obtention d'un CQP par un ouvrier trieur est perçue et même conçue comme une reconnaissance de la branche. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Outre cette reconnaissance conventionnelle, l'obtention d'un CQP par un trieur ou une trieuse est parfois associée à une importante source de valorisation personnelle, étant entendu qu'il a le plus souvent de grandes chances d'être dépourvu-e initialement du moindre diplôme. En décrochant un CQP, un trieur ou une trieuse est reconnu-e de fait dans sa qualité professionnelle, ce qui est susceptible de favoriser la poursuite de son engagement au travail et la suite de sa carrière.

« Dans les jurys de CQP, on voit les personnes raconter leur histoire professionnelle et personnelle, une histoire souvent cabossée. Certaines pleurent. C'est touchant. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Les CQP sont encore conçus comme des outils de gestion plurielle des parcours : soit pour faciliter des recrutements en donnant à voir des perspectives d'évolution, soit pour intégrer au mieux des débutant-es via des contrats de professionnalisation, soit pour se donner plus de chances de les fidéliser, soit encore pour sécuriser au mieux des parcours. Dans cette dernière optique, on cherche à prévenir le risque éventuel de perte d'emploi dans telle ou telle entreprise, en particulier avec l'espoir que le fait de détenir un CQP permette à l'opérateur/opératrice soudainement privé-e de son emploi d'en retrouver rapidement un autre au sein du secteur – la sécurisation est là pensée en référence à l'hypothèse où l'activité de tri et donc les emplois correspondants viendraient de plus en plus à diminuer dans les prochaines années du fait de l'automatisation, ce qui, on l'a vu, n'est pas (encore ?) l'hypothèse la plus souvent retenue par les acteurs.

« Les CQP visent à reconnaître et sécuriser les parcours des opérateurs de tri [...] Il s'agit de permettre aux gens de rester au moins dans la branche. Certains opérateurs ne pourraient pas faire autre chose. » (Représentant de la FGMM CFDT).

⁶⁴ Pour rappel, il existe le CAP Propreté de l'environnement urbain - collecte et recyclage, qui renvoie au traitement, à la valorisation et au recyclage des déchets. Mais, conformément à ce qu'est de nos jours le plus souvent un diplôme de l'enseignement professionnel, il couvre aussi bien d'autres domaines (la collecte des déchets et l'entretien de la voirie des espaces publics [chaussées, trottoirs, jardins publics...] et du mobilier urbain). Il n'est donc guère limité au recyclage. Surtout, il semble se caractériser par des flux réduits et donc ne pas attirer nombre de jeunes.

Au-delà de ces deux CQP-métier, la branche a souhaité également construire trois CQPI (certificats de qualification professionnelle interbranches) : « Animateur d'équipe », « Conducteur d'équipements industriels » et « Opérateur de maintenance industrielle ». Dans une double perspective d'« employabilité » et de « mobilité » (cf. accord du 10 décembre 2015 relatif à la réforme de la formation professionnelle), il s'agissait d'aménager des passerelles potentielles avec les autres branches industrielles, étant entendu que les métiers concernés pouvaient être considérés comme transversaux. Bien entendu, ces trois CQPI n'étaient pas destinés uniquement aux opérateurs et opératrices de tri souhaitant évoluer vers un autre métier, mais étaient susceptibles d'intéresser au moins certains d'entre eux, notamment les plus expérimentés.

Depuis l'élaboration de ces CQP et CQPI, les partenaires sociaux de la branche (en fait, surtout la FEDEREC nationale et la FGMM-CFDT) n'ont pas cessé de les promouvoir auprès des entreprises et des salarié·es pour favoriser leur usage effectif. Quand le CPF n'était pas encore monétisé, ils cherchaient à ce qu'il soit le plus souvent possible mobilisé pour préparer pareilles certifications, en les faisant figurer dans la liste « Compte personnel de formation » de branche. Au moment de la crise du Covid-19, ils ont rappelé que c'était sans doute le moment pour des salarié·es de s'engager dans de tels processus de certification (cf. accord du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée dans le cadre de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » et avenant du 9 décembre 2020 relatif à cet accord). Leur foi dans ces certifications de branche s'est aussi traduite récemment dans leur révision et leur actualisation⁶⁵.

La mobilisation du dispositif CléA

La mobilisation du dispositif CléA (certificat de connaissances et de compétences professionnelles) représente la seconde grande action entreprise par la branche au titre de sa politique de certification, ciblant les opérateurs et opératrices de tri. Dans la foulée de l'ANI du 14 décembre 2013, et sous l'impulsion de grands groupes, déjà engagés dans ce type d'action, les partenaires sociaux de la branche se sont dits être « conscients de la nécessité d'accompagner certains salariés sur le sujet de l'alphabétisation et du socle de compétences et de connaissances », c'est-à-dire les plus en difficulté par rapport aux savoirs de base, concernant notamment l'usage du français (cf. accord du 9 juillet 2015 relatif au pacte de responsabilité). Ils se sont alors engagés à faire de l'accès au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles une priorité pour ces salarié·es.

Ils se sont précisément tournés vers la certification CléA, laquelle est alors devenue une certification essentielle pour la branche, permettant d'accéder en amont de son obtention à un parcours de formation, centré notamment sur l'écriture du français⁶⁶.

À l'instar des CQP, la certification CléA s'est vue reconnue elle aussi dans la grille des classifications, par l'accord du 8 mars 2016 relatif à la classification des certificats de qualification professionnelle interbranches et de la certification CléA. Les opérateurs et opératrices qui obtiennent cette certification sont désormais assuré·es d'être au moins classé·es au niveau I B. Par ailleurs, la branche œuvre aujourd'hui avec l'OPCO 2i pour mobiliser autant que possible des ressources financières au bénéfice de ce dispositif.

⁶⁵ Alors qu'ils n'avaient pas été modifiés depuis au moins cinq ans, les deux CQP étaient en cours de révision et d'actualisation au moment de l'enquête, sous la responsabilité technique de l'OPCO 2i et avec le concours d'« experts » du secteur, des employeurs et des représentants des salariés. Ce renouvellement, qui conduit à retravailler le contenu de ces certifications et notamment leur volet « compétences », est avant tout réalisé pour permettre leur réinscription auprès de France compétences, qui a rendu plus exigeante pareille réinscription, comme nous l'avons mentionné dans la partie décrivant et analysant l'évolution de l'écosystème institutionnel.

⁶⁶ Certification inscrite de droit au Répertoire spécifique (RS) des certifications et des habilitations, CléA a pour objet la validation et, si nécessaire, l'acquisition d'un socle de connaissances de base. Elle atteste que son détenteur possède une maîtrise suffisante des connaissances et compétences considérées a priori comme indispensables à son évolution professionnelle, dans sept domaines fondamentaux :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

3.3. Améliorer sensiblement l'attractivité du métier et la professionnalisation des trieurs et trieuses depuis la branche : un pari inabouti à ce jour ?

En référence aux témoignages recueillis, la politique de la branche qui vise à améliorer sensiblement l'attractivité du métier de trieur et trieuse et la professionnalisation des salarié·es qui l'exercent apparaît sans doute riche d'actions et d'initiatives, mais elle semble en définitive peiner à produire tous ses effets escomptés. La création effective de valeur par la branche au bénéfice des trieurs et trieuses apparaît dès lors d'autant plus limitée.

Le projet de rendre le métier d'opérateur et opératrice de tri à la fois, et en même temps, plus attractif et plus supportable reste à coup sûr compliqué à concrétiser. Pas facile, en effet, de parvenir à valoriser ou à revaloriser réellement l'image de leur travail, ainsi que leur situation ou leur position sociale au sein de la branche et des entreprises de recyclage.

Une communication qui peine à atteindre ses objectifs

En matière de communication et de promotion du métier, en particulier pour faire face aux difficultés de recrutement, l'impression dominante laisse un goût amer. Il faut énormément informer, constamment communiquer pour avoir une chance d'exercer une influence minimale et de faire évoluer quelque peu les représentations fortement défavorables à l'égard de ce métier. Certains acteurs et actrices en viennent à s'interroger sur la possibilité même d'améliorer l'attractivité du métier après tant d'efforts consentis en communication depuis plusieurs années.

« On essaie, mais on n'arrive pas à trouver des choses qui valorisent vraiment le tri, qui est une activité très peu considérée, très peu rémunérée, et exercée dans des conditions physiques et d'intensité telles qu'il est forcément difficile de s'y projeter pour tout un chacun. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

« On peut mettre en avant les enjeux écologiques et on peut même améliorer les conditions de travail, mais rendre l'activité de tri plus intéressante en soi, c'est plus compliqué, vue que c'est une activité manuelle et pratiquée sur des tapis roulants. » (Représentant du SECI-UNSA).

L'initiative consistant à changer simplement l'intitulé du métier, en le dénommant désormais « agent de valorisation », suscite pour sa part du scepticisme auprès de nos interlocuteurs/interlocutrices. Pour elleux, elle n'est pas de nature à modifier vraiment la situation, si elle est envisagée isolément. C'est un artifice sémantique, qui est exclusivement conçu pour améliorer a priori l'attractivité, et qui est loin de contribuer à la valorisation de celles et ceux qui sont en poste aujourd'hui, dès lors qu'il ne s'accompagne pas d'une augmentation significative de leurs salaires et d'une réévaluation réellement avantageuse de leur place au sein des organisations du travail.

« Comme dans le secteur du nettoyage, où l'on a souhaité rebaptiser les femmes de ménage techniciennes de surface, on tente de dénommer autrement les opérateurs de tri, mais cela ne change pas grand-chose. Les conditions de travail ne s'améliorent pas. Les emplois restent peu valorisés et peu attractifs. » (Représentant du SECI-UNSA).

« Du coup, on a un problème de définition différente de ce qu'est la revalorisation. Le réel objectif c'est de rendre attractifs les métiers, d'utiliser cet euphémisme au service du marketing. Tout cela est du discours, comme l'environnement, mais que l'on ne ressent pas concrètement dans nos conditions de travail ni dans nos modes de vie, dans la place qu'on a dans les décisions prises, dans les choix de production au sein de nos entreprises. » (Représentant de la CGT).

Un effort jugé encore insuffisant en matière de rémunération

S'agissant des rémunérations, s'il y a bien cette politique de proposer toujours des minimas conventionnels un peu au-dessus du SMIC, et si une petite revalorisation salariale a été négociée et obtenue en 2021, cela demeure des efforts somme toute limités – d'ailleurs, ce sont les négociations au sein des entreprises (les fameuses NAO) qui se révèlent en fin de compte déterminantes. Là encore, la valeur sociale des opérateurs et opératrices de tri resterait conditionnée par les objectifs de rentabilité des entreprises :

« Il est impossible de donner de très bons salaires aux opérateurs de tri, même aux meilleurs d'entre eux. C'est compliqué pour les salaires. On est tributaire des cours, qui évoluent constamment. À un moment donné, il faut bien réaliser des marges. Si on augmente trop les salaires, comment on fait alors ? [...] Il y a des demandes d'augmentations salariales, mais ces augmentations ont vocation à concerner tous les salaires. Plus on augmente le SMIC, plus on augmente l'ensemble des salaires. Les personnes de qualification supérieure aux opérateurs de tri demanderont inmanquablement une augmentation comparable. Et là ça devient impossible pour les entreprises. Le prix des produits ne pourrait plus être le même. Faire gagner plus les opérateurs, mais pour aller jusqu'où ? [...] Si on augmente les opérateurs de tri, il faut également augmenter les niveaux de qualification supérieurs. Donc le prix des produits s'accroît obligatoirement si l'on veut maintenir le taux de marge » (Présidente d'une antenne régionale de FEDEREC).

Pas de quoi donc revaloriser substantiellement la situation des opérateurs et opératrices de tri, ni même favoriser l'attractivité.

« Il faut être réaliste. Il faudrait des salaires de 2 500 euros nets pour attirer vraiment des personnes. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Se pose dès lors la question de savoir jusqu'où il serait vraiment possible d'élever les rémunérations et donc la qualification salariale des opérateurs et opératrices de tri.

« Il faudrait une revalorisation salariale importante pour permettre aux opérateurs d'avoir de bien meilleurs modes de vie, mais aussi pour se mettre vraiment à la hauteur de l'utilité environnementale et sociétale du métier. » (Représentant de la CGT).

« La revalorisation ne peut se concevoir que dans les limites des modèles économiques dans lesquels s'inscrivent les entreprises du recyclage, sauf à changer fondamentalement de nature ou de régime économique. » (Représentant du SECI-UNSA).

Les limites de l'action de la branche dans le domaine des conditions de travail

Pour ce qui est des conditions de travail, l'« investissement » de la branche dans un système mutualisé de protection sociale et de prévention des risques professionnels est souligné et salué. Mais les partenaires sociaux (représentants de FO et du SECI-UNSA) s'interrogent sur la capacité de la branche d'organiser et de faire fonctionner de façon effective un système d'information descendante vers les salarié·es, impliquant au premier plan les entreprises. Du coup, ils ne savent pas précisément combien de salarié·es en bénéficient vraiment en fin de compte.

Plus généralement, force est de reconnaître que les conditions de travail et les modalités de mobilisation des salarié·es restent pour l'essentiel du ressort des entreprises, et non de celui de la branche. Du coup, dans un système d'exigences et de contraintes qui est susceptible d'amener beaucoup d'entre elles à donner le primat au critère de l'« économique » sur les critères du « social » et de l'« environnemental », sont-elles vraiment toutes en mesure d'accorder une réelle importance à l'ergonomie des centres de tri, et a fortiori une place aux opérateurs et opératrices dans les choix de production et d'organisation ? Ces deux orientations permettraient pourtant à ces dernier·ères de se reconnaître plus dans leur métier et, par là même, de se sentir davantage valorisé·es.

« La conception amont d'un centre de tri devrait avoir deux préoccupations principales : l'ergonomie du lieu de travail et l'écoconstruction, l'impact environnemental du centre, de son éventuel déménagement. L'économie devrait être le dernier critère considéré. » (Représentant de la CGT).

En définitive, l'amélioration des conditions de travail et des rémunérations des opérateurs et opératrices de tri, impulsée par la branche, peut se heurter à un mur, à savoir, à l'échelle des entreprises, la suprématie des considérations économiques et gestionnaires sur les considérations sociales et environnementales.

« Lorsque l'on aborde les sujets de conditions de travail, que l'on fait des demandes salariales, les employeurs nous répondent sur le volet économique [...] Il y a donc une impossibilité à aboutir aux objectifs souhaités en matière d'impact environnemental si les salariés, qui sont les premiers acteurs, n'ont pas de bonnes conditions de travail. C'est un secteur où on ne peut opposer l'économie et le social, où les enjeux environnementaux devraient prédominer et où l'activité a vocation à être vertueuse. » (Représentant de la CGT).

« La pénibilité se traite au niveau national. A la branche de trouver les financements. FEDEREC signe des conventions sur la sécurité et les conditions de travail. Mais pour tomber dans la bonne case, c'est toujours difficile, ce n'est pas évident. [...] Les offres pour améliorer les postes dans les centres de tri, sous la forme d'AMI, sont des projets collectifs qui ne sont vraiment pas simples. Les dossiers sont difficiles à monter » (Présidente d'une antenne régionale de FEDEREC).

Les limites de l'action de la branche dans les domaines de la formation et de la certification

Le projet de la branche de renforcer la professionnalisation des opérateurs et opératrices à travers ses actions en matière de formation et de certification ne paraît pas, pareillement, sans limites.

La branche a beau les appréhender comme public prioritaire en matière de formation, à vouloir les privilégier dans les actions qu'elle entend financer, à concevoir des formations qui leur sont dédiées tout particulièrement, à développer et à structurer une offre qui leur est adaptée, la plus répandue, sinon la plus mobile possible, sur le plan géographique, il lui est forcément difficile de lever complètement et d'un coup tous les freins structurels à la formation des trieurs et trieuses, évoqués au sein de la deuxième partie : faible niveau de qualification des personnels, limitation de leurs demandes, localisation lointaine des organismes de formation spécialisés pour quantité d'entre eux, difficulté pour les entreprises, notamment les plus petites, à les libérer pour leur formation, demandes de formations qualifiantes et certifiantes systématiquement refusées par nombre d'entreprises...

En particulier, la politique de certification de la branche semble loin de changer la donne. Depuis leur création en 2014, les deux CQP d'opérateur/opératrices de tri auraient ainsi concerné assez peu d'effectifs : entre 2015 et 2021, 275 certifications ont été délivrées dont 221 CQP d'opérateur/opératrice de tri, selon les statistiques transmises par la FEDEREC, soit deux fois moins par rapport à ce qui avait été prévu à un moment donné (l'objectif était de délivrer 80 CQP ou CQPI chaque année entre 2017 et 2019, comme cela est mentionné dans l'accord de branche du 10 février 2017 relatif au contrat de génération), et une quantité qui reste assez modeste par rapport à la population cible potentielle. Même constat pour la certification CléA et les formations associées : elles n'auraient concerné que peu de personnes, alors que les besoins semblent conséquents.

« Pour les CQP, ce n'est pas beaucoup, et pas assez de toute façon pour remplir les cours de CFA, là où les formations sont dispensées. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

Selon nos interlocuteurs, le manque d'attrait de ces certifications renverrait, lui aussi, en partie, à l'attitude des personnels. Ainsi, nombre d'entre eux n'oseraient pas se lancer dans un processus de formation et d'accès à un CQP. Beaucoup n'auraient d'ailleurs pas les prérequis et les prédispositions nécessaires pour s'engager dans une telle formation qualifiante, compte tenu de leurs difficultés importantes de lecture et d'écriture en français. Même pour aller vers la certification CléA, il est noté que cela pourrait aussi être paradoxalement difficile pour certain-es. Il semblerait d'ailleurs qu'il ne soit pas toujours aisé d'organiser des cours de français

pour les trieurs et trieuses de nationalité étrangère, pour des raisons de diversité linguistique mais aussi pour des raisons d'ordre culturel.

« On pensait que ça fonctionnerait plus que ça. De fait, pour aller vers la formation et CléA, il faut savoir lire et écrire, ce qui n'est pas le cas de tous les opérateurs. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

« Les opérateurs ne sont pas toujours volontaires pour aller apprendre le français. Mais les cours eux-mêmes ne sont pas faciles à organiser car il y a souvent une grande variété de nationalités représentées et donc de langues parlées, parfois dans les mêmes entreprises. Les us et coutumes ne sont pas toujours non plus très favorables. [...] J'ai pu voir des formations ne pas aboutir car elles s'adressaient à des femmes sur lesquelles leur communauté d'appartenance exerçait une forte pression pour qu'elles n'aillent pas se former et ne puissent pas ainsi trouver une occasion de s'émanciper. » (Représentant du SECI-UNSA).

Plus fondamentalement, bon nombre de trieurs et trieuses ne verraient pas véritablement l'intérêt de s'engager dans un parcours, long et exigeant, d'obtention d'un CQP. Cette obtention ne changerait pas foncièrement leur travail de tri et ses conditions d'exercice. Iels ne bénéficieraient au bout du compte que d'une augmentation réduite de leur salaire, voire d'aucune augmentation pour celles et ceux déjà classés au niveau II de la grille de classification dans leur entreprise. Au-delà, iels n'entreverraient aucun effet tangible de leur engagement en termes d'évolution de carrière.

« L'effort en matière de CQP est à noter, mais la difficulté, c'est la reconnaissance dont les salariés vont pouvoir vraiment en tirer. En décrochant un CQP, les salariés seront reconnus dans la qualité professionnelle dont ils font preuve dans leur emploi. Ils seront valorisés, mais le contenu de leur emploi ne va pas changer pour autant. » (Représentant du SECI-UNSA).

Afin de pouvoir évoluer vers le métier de conducteur/conductrice d'engins, au sein de leur entreprise ou ailleurs, dans le secteur ou dans un autre secteur industriel, ou tout bonnement vers plus de polyvalence dans leur emploi, quantité de trieurs et trieuses qui souhaitent connaître semblable évolution préfèrent sans doute préparer et obtenir un CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) qu'un CQP, comme nous l'a soufflé un expert de la valorisation des déchets interviewé.

En effet, dans le monde ouvrier en général et chez les opérateurs/opératrices de tri en particulier, accéder à un CACES apparaît comme une condition pour évoluer vers une activité de conduite d'engins de manutention ou de chantier, et de plateformes élévatrices de personne, et donc pour progresser dans l'emploi ouvrier, au sein de son entreprise ou à l'échelle sectorielle ou intersectorielle, voire pour « fuir » par là même occasion des tâches pénibles. Les CACES restent d'ailleurs recherchés sur les marchés du travail ouvriers.

Dans la même veine, il semblerait également préférable, comme le propose le représentant de la CGT, de miser sur des formations diplômantes et en particulier sur le CAP PEUCR, voire sur les trois CQPI, en ce que ces certifications sont à même de mieux dynamiser et/ou de sécuriser les parcours des trieurs et trieuses.

« Nous sommes attentifs à ce que la profession propose des formations diplômantes comme le CAP et non pas simplement qualifiantes, comme les formations proposées par les entreprises ou comme les CQP. Il faut que les formations servent vraiment l'employabilité et l'évolution professionnelle des salariés. [...] Avec les CQP, les salariés ne peuvent pas évoluer. Pour moi, ce n'est qu'un moyen pour capter les financements, les ressources de France compétences, et répondre aux obligations de formation. [...] Le CAP, c'est différent. Ils se forment à un socle de connaissances transversales mobilisables dans l'ensemble de la filière déchets. Ils se forment à plusieurs métiers. Le CQP, c'est trop spécifique. Ça ne valorise que la branche et les entreprises, qui montrent qu'elles semblent s'intéresser au développement des compétences des opérateurs de tri. Mais ça ne sert pas vraiment ces salariés, ni leur qualification, ni leur employabilité. » (Représentant de la CGT).

La relative modestie des résultats obtenus par la politique de certification de la branche serait également liée aux entreprises du secteur. Tout d'abord, beaucoup continueraient à méconnaître le dispositif de CQP, et ce, malgré son ancienneté désormais non négligeable et le besoin, exprimé par un nombre croissant d'entreprises, de faire monter en compétences et en qualifications les trieurs et trieuses. Liée en partie à la

complexité de ce dispositif, cette méconnaissance concernerait plutôt, de fait, les entreprises de recyclage de petite taille, éloignées de la branche et non adhérentes à la FEDEREC.

« C'est incompréhensible : il y a une demande de mise en place de CQP, mais les entreprises les méconnaissent. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

En outre, au vu de l'usage somme toute limité du dispositif, on est en droit de s'interroger, avec les partenaires sociaux interviewés, sur l'information qui est donnée effectivement aux entreprises sur ce dispositif, et sur celle qu'elle transmet à leur tour aux salarié-es. Un certain déficit informationnel des entreprises persiste-t-il ? Les canaux d'information descendants se révèlent-ils inefficients ? À l'image de la question qui a pu être posée à propos du système mutualisé de protection sociale mis en place à l'échelle de la branche (cf. supra), toutes les entreprises du secteur informent-elles bien, et dans les bons termes, les salarié-es sur l'existant en matière de certifications, et donc sur ce qui pourrait s'offrir à elleux en ce domaine ? Sous la responsabilité des entreprises, la « descente » de ces informations vers les salarié-es semble notamment rendue problématique dans les lieux où se côtoient des travailleurs/travailleuses parlant diverses langues.

« Les fascicules sur la formation sont adressés aux salariés, mais beaucoup ne peuvent pas les lire. Il faudrait alors les traduire et donc utiliser la bonne langue, mais que faire quand dans des entreprises figurent 54 nationalités et où il faut ainsi produire au moins 50 fois le même fascicule. » (Représentant du SECI-UNSA).

Il faut ajouter que toutes les entreprises sont certainement loin d'adhérer au dispositif, et notamment aux CQP. Il est possible de rappeler combien les départs en formation nécessaires à la préparation des CQP se trouvent contrariés dans les petites entreprises, qui sont encore légion dans le secteur. Mais on peut aussi évoquer les oppositions et les refus de principe, prononcés parfois par des entreprises qui sont même adhérentes à la FEDEREC, comme on a pu l'entendre de la bouche de la représentante d'une antenne régionale. Elle-même cheffe d'une petite entreprise, elle n'hésite pas à décrier l'intérêt des CQP par rapport à ses besoins et aux attentes de ses personnels. Comme nombre de salarié-es, elle juge les CACES bien plus préférables et rentables pour tout le monde, sinon plus professionnalisants.

« On n'a pas vraiment besoin d'un CQP pour être opérateur de tri. Pour les personnes, c'est préférable de préparer un CACES ou une habilitation électrique pour devenir conducteur d'engin ou de process. Le niveau IIA que l'on obtient avec un CQP permet d'avoir une rémunération de trente euros au-dessus du SMIC. C'est ridicule. Ce système déçoit plus les jeunes qu'il ne les incite à travailler. [...] Les jeunes préfèrent préparer un CACES qu'un CQP d'opérateur de tri. [...] C'est en passant un CACES que les opérateurs peuvent monter dans l'entreprise. On ne peut pas évoluer vraiment en restant opérateur de tri. Si la personne est un peu débrouillarde en mécanique ou en électricité, elle peut réparer quand le tapis saute. Ou alors elle passe un CACES pour conduire un engin pour charger les machines. [...] Décrocher un CQP pour avoir trente euros de plus ? Ça ne va pas faire venir les gens ! [...] Pour apprendre, les opérateurs de tri ont besoin d'utiliser quelque chose de concret, et non de retourner à l'école, comme les CQP le demandent. » (Présidente d'une antenne régionale de FEDEREC).

Pourtant, selon le responsable de l'OPCO 2i, *« le dispositif permet de bien adapter le parcours et le volume horaire à l'expérience acquise par les salariés et à leurs savoir-faire, et donc il entre bien en phase avec le fonctionnement des TPE/PME et les caractéristiques du public ciblé »*.

Il est vrai que la question de la professionnalisation demeure avant tout l'apanage des entreprises et des milieux de travail. La branche propose un cadre commun et incitatif en matière de formations et de certifications, mais ce sont finalement les entreprises, en lien avec leurs salarié-es, qui en disposent ou pas. Tout va donc dépendre en large partie du degré de volontarisme des entreprises en ces domaines, et notamment des modes de perception et d'engagement des chef-fes d'entreprise, des responsables de site ou des équipes de direction.

« Au niveau de la branche, on échange autour des CQP mais à un niveau généraliste. On met en fait en place des moyens au niveau collectif. L'utilisation de ce cadre, la mobilisation des moyens et même l'information sur leur existence se réalisent ensuite au niveau des entreprises. » (Représentant de FO).

D'autres freins spécifiques à l'usage effectif des certifications de la branche sont évoqués. À commencer, de nouveau, par le nombre limité de centres de formation mobilisables (des CFA pour les CQP), qui limite sans conteste les ardeurs et les démarches.

« Il n'y a pas de filière d'apprentissage ou de formation au niveau local. Il n'y a pas de CFA partout, à proximité des entreprises. Ça n'est pas favorable. [...] C'est une problématique. Les gens ne vont pas en formation car les centres de formation ne sont pas toujours proches de chez eux. » (Représentant de la FGMM-CFDT).

En second lieu, et ce point n'est pas spécifique à la branche du recyclage, le dispositif de CQP se heurte à présent à un gros problème de financement, à la suite de la loi du 5 septembre 2018. Tendanciellement réduits depuis cette réforme (cf. première partie), les fonds disponibles pour la formation continue apparaissent aujourd'hui en grande partie consommés par les formations obligatoires à la sécurité et les habilitations. En outre, la réforme ayant mis le curseur, en termes de financements, sur les contrats d'apprentissage, les possibilités de financer des CQP utilisés pour intégrer des salarié-es *via* des contrats de professionnalisation se sont sensiblement restreintes. Dans la mesure où les CQP ne sont pas éligibles aux contrats d'apprentissage, cela ne peut qu'être défavorable au dispositif⁶⁷.

Au niveau des salarié-es en poste, ajoutons que Pro-A, dispositif créé par la loi de septembre 2018 afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salarié-es (reconversion ou promotion par alternance) et censé être le dispositif relais en termes de financement, « *ne marche pas du tout* » selon le responsable de l'OPCO 2i : 600 salarié-es concerné-es en 2021 au sein de l'OPCO 2i dans son ensemble, principalement tous dans la métallurgie.

Enfin, un dernier frein résiderait dans le fait que « *l'accord CQP* » (*ibid.*) de la branche ne permette pas que ce dispositif soit ouvert aux demandeur-euses d'emploi. Si tel était le cas, il pourrait y avoir plus de volume et donc de CQP délivrés.

Ainsi, la branche est-elle loin d'avoir pu régler les questions vives qui se posent autour de l'attractivité, de la soutenabilité du métier et de la professionnalisation des opérateurs et opératrices de tri. On entrevoit même que ces questions vont jusqu'à faire émerger des doutes, des critiques et des différences de points de vue et de conceptions entre patronat et organisations syndicales de salarié-es, et même entre ces dernières, contribuant alors à écorner quelque peu le « beau » récit de la qualité du dialogue social supposé régner au sein de la branche. Elles donnent aussi à voir les limites de l'action de la branche, quant à sa capacité à affronter avec succès les puissants enjeux de valorisation qui se posent aujourd'hui aux trieurs et trieuses de déchets, et ce faisant à contribuer à renforcer leur pouvoir d'agir sur leur vie professionnelle.

⁶⁷ Contrairement à ce qui est observable dans d'autres branches, cette situation n'a pas conduit à ce jour la branche à souhaiter transformer ses CQP en titres professionnels, lesquels sont désormais éligibles au contrat d'apprentissage.

Pour conclure et poursuivre...

En quoi et jusqu'où la branche du recyclage influe-t-elle potentiellement sur le pouvoir d'agir des trieurs et trieuses de déchets qui travaillent au sein de ses entreprises, et, en référence au cadre d'analyse adopté, dans quelle mesure en vient-elle à créer de la valeur pour ces personnels ouvriers, au moment où la valorisation des déchets a plus que jamais pignon sur rue sur le plan sociétal et s'impose en même temps comme une activité à la portée économique incontestable ? Tel a été le principal fil directeur de nos enquêtes et réflexions à cette échelle d'analyse. Les éléments de réponse apportés à ce questionnement apparaissent en définitive tout en nuance pour ne pas dire contrastés.

Les effets ambivalents produits par l'écosystème

Tout d'abord, l'écosystème que forme la branche sur les plans socio-économique et institutionnel, et au sein duquel évoluent de fait les opérateurs et opératrices de tri, semble produire à la fois des effets favorables et des effets défavorables à leur pouvoir d'agir. Il s'apparente sans conteste à un secteur industriel dynamique et en croissance continue dans la durée, offrant des emplois que l'on ne peut pas a priori délocaliser, ou du moins pour lesquels il n'est pas du tout souhaitable, d'un point de vue écologique comme politique, d'envisager une délocalisation.

Il reste cependant très dépendant de l'évolution des politiques économiques et de la conjoncture internationale, et donc des fortes incertitudes et des soubresauts qui les caractérisent sans cesse de nos jours. En outre, sa constitution et son existence même révèlent une réalité fragmentée, susceptible de nuire à la force du groupe professionnel que pourrait constituer l'ensemble des trieurs et trieuses et qui pourrait représenter une ressource collective très utile à leur pouvoir d'agir. En interne, la diversité des matières à traiter et le mouvement de polarisation structurelle petites entreprises/groupes à l'œuvre tendent à générer une variabilité toujours plus croissante des situations, des conditions de travail, des perspectives de carrière et de formation. En externe surtout, l'existence d'autres branches ou écosystèmes comme avant tout la branche activités du déchet contribue à cette fragmentation. On trouve notamment dans cette dernière des travailleurs/travailleuses qui trient aussi des déchets souvent à titre principal. Les frontières de cette branche sont d'ailleurs relativement poreuses avec le recyclage. Les deux branches proposent des socles sociaux en partie différenciés, risquant donc d'être mis en concurrence par certains employeurs, aux dépens des professionnels du tri en général.

Sur un plan plus institutionnel, la branche du recyclage a ceci de remarquable qu'elle cultive autant que possible le dialogue social, qui se veut alors de qualité relativement à d'autres branches comparables, ce qui va donc a priori dans l'intérêt des salarié-es. Avec les pouvoirs publics, elle a su nouer, au moins au cours de la décennie 2010, des relations partenariales et contractuelles en matière d'emploi et de formation, ce qui lui a permis de structurer et de dynamiser une politique emploi-formation nationale assez ambitieuse, notamment pour « professionnaliser » ou qualifier davantage les opérateurs et opératrices de tri.

Mais elle se trouve littéralement bousculée par les réformes de la formation, en particulier par celle de 2018. Passage de l'OPCA OPCALIA à l'OPCO 2i, monétisation du CPF, perte de latitudes financières importantes dans le pilotage et le financement de la formation continue... : à l'échelle de la branche, ces divers éléments ne sont pas forcément vécus, au moins provisoirement, comme offrant l'environnement institutionnel le plus sûr et le plus avantageux pour les salarié-es.

Des représentations tenaces mais la perception d'un enjeu crucial de valorisation

Ensuite, force est de reconnaître que les représentations de la « non-qualification » ou de la faible qualification des emplois d'opérateurs et d'opératrices de tri, et leur mode de traduction dans le dispositif des classifications conventionnelles, le système et les pratiques de formation, ont la vie dure. Les trieurs et trieuses demeurent perçu-es comme des travailleurs et travailleuses en charge de tâches simples et répétitives, effectuées dans des conditions de travail difficiles. De plus, iels sont pour la plupart non ou peu diplômé-es, et, le plus souvent dans leur entreprise, écarté-es des formations de développement des compétences et des formations

qualifiantes. Iels restent globalement peu rémunéré·es et en général sans grandes perspectives d'évolution professionnelle. Tout ceci n'est évidemment pas à même de servir de la meilleure façon le pouvoir d'agir de ces salarié·es sur leur vie professionnelle.

Pourtant, cette faible qualification entre de plus en plus en contradiction avec l'utilité sociale et environnementale avérée de leur action, ainsi qu'avec la montée en compétences qui la caractérise (évolution technique, développement des tâches de maintenance, des connaissances à maîtriser sur les matières à trier et les règles de sécurité...). Pour faire face à cette contradiction, on admet alors, à l'échelle de la branche, la nécessité de « valoriser »/« revaloriser » le métier d'opérateur et opératrice de tri et les personnels qui l'exercent, ce qui constitue déjà en soi un élément a priori favorable.

Une politique de valorisation à part entière, mais qui n'est pas sans rencontrer d'importantes limites

Enfin, il est clair que la branche du recyclage s'emploie à mettre effectivement en œuvre une politique de valorisation, qui passe par une volonté d'améliorer sensiblement tout à la fois, et de manière corrélée, l'attractivité du métier, la soutenabilité de son exercice et la professionnalisation des opérateurs et opératrices de tri. Mais là aussi le pari semble être encore loin d'être réussi.

La branche multiplie les opérations de communication et de promotion au profit du métier. L'acteur patronal de cette branche milite même pour renoncer à la notion de tri, souvent mal perçue, pour désigner le métier, en lui préférant la notion peu distinctive mais sans doute plus gratifiante de valorisation (agent de valorisation ou valoriste à la place d'opérateur/opératrice de tri ou trieur/trieuse). Mais en l'absence de modifications radicales des conditions de rémunération et de travail, l'attractivité semble quasiment rester au point mort, et les opérateurs/opératrices en poste risquent à peine d'être « touché·es » par le projet de nouvel intitulé.

La branche essaie bien d'intervenir favorablement sur les conditions d'emploi et de travail : proposition et négociation de minimas conventionnels au-dessus du SMIC, mise en place d'un régime de prévoyance jugé satisfaisant, d'ateliers de prévention des risques professionnels, signature d'accords qui incitent les entreprises à avoir de « bonnes pratiques » en matière de conditions de travail et de qualité de vie au travail... Mais aussi louables soient-ils, ces efforts restent limités pour être en mesure de changer véritablement la donne. Notamment, le mieux-disant salarial proposé n'a rien vraiment d'extraordinaire, au regard du caractère indispensable, encore rappelé avec force lors de la récente crise sanitaire, et de la dimension plus en plus exigeante de l'activité de tri. L'action en matière d'amélioration des conditions de travail reste par ailleurs du principal ressort des entreprises, qui peuvent être tentées de faire primer les considérations économiques et gestionnaires sur les considérations purement sociales et ergonomiques.

Pareillement, la branche cherche depuis plusieurs années à renforcer nettement la professionnalisation des opérateurs et opératrices de tri, en essayant de favoriser le recrutement d'autres profils de salarié·es, un peu plus diplômés et un peu plus jeunes, mais aussi et surtout en s'efforçant de faciliter la formation et le développement des compétences des opérateurs et opératrices en poste. Elle contribue en cela à faire émerger et structurer une offre de formation continue spécialisée dans le recyclage, dont l'EN2R, créée en 2023 à l'initiative de la FEDEREC, constitue le dernier spécimen, avec toutes ses promesses. La branche tente aussi d'agir beaucoup avec sa politique de certification : création de deux CQP dédiés aux opérateurs/opératrices de tri, promotion de la certification CléA, notamment pour répondre aux besoins importants d'alphabétisation et de lutte contre l'illettrisme qui règnent au sein du secteur.

Mais de nouveau tous ces efforts paraissent peiner à porter tous leurs fruits. Sans aller jusqu'à évoquer encore une fois la réduction des moyens financiers mis à disposition de la branche à la suite de la réforme Avenir Pro, la branche ne parvient pas à lever totalement les freins existants : du fait des opérateurs et opératrices elleux-mêmes (trop faible qualification par rapport aux prérequis, peu de propension à la mobilité pour aller se former, raisons linguistiques, préférence marquée pour préparer un CACES plutôt qu'un CQP...) mais aussi du fait d'une partie au moins des entreprises de recyclage (méconnaissance, non-information de leurs salarié·es sur les dispositifs existants, incapacité à laisser partir leurs salarié·es en formation, critique des CQP mis en place et de leur intérêt, refus apportés aux demandes de formation diplômante ou certifiante exprimées par certains salariés...).

Ainsi, si la branche parvient à créer effectivement une certaine valeur pour les opérateurs/opératrices de tri et à envisager au moins une poursuite de cette valorisation, elle fait face à d'importantes limites dans ce projet. Bien sûr, tous les éléments évoqués, qui paraissent se révéler tantôt favorables, tantôt défavorables au pouvoir d'agir des salarié-es, parfois en même temps sous des aspects différents, restent à être interrogés, vérifiés et approfondis plus directement auprès de ces dernier-ères en entreprise.

Au total, jusqu'où la branche peut-elle se montrer active et responsable en matière de valorisation ?

Il n'en demeure pas moins que ces divers éléments nous invitent d'ores et déjà à proposer une délimitation du rôle effectif des branches professionnelles dans pareil projet de valorisation d'un emploi peu qualifié et de développement des possibilités d'agir des salarié-es qui l'occupent.

En premier lieu, le cas étudié rappelle que la branche est bel et bien un espace privilégié de détermination d'un socle de garanties sociales au moins minimales, à travers sa vocation régulatrice, qui se manifeste surtout dans la construction de sa convention collective de référence, mais aussi dans la négociation et la signature de certains accords. Cela est potentiellement important pour le pouvoir d'agir des salarié-es, aussi minimalistes puissent être les normes produites à cette échelle, du fait notamment de la procédure de leur extension à toutes les entreprises affiliées à la branche concernée. Dans le cas du recyclage, on a vu certaines garanties collectives de ce type se définir, s'appliquer à l'échelle de la branche et concourir en définitive à une certaine valorisation des emplois d'opérateur/opératrice : détermination de minimas conventionnels qui se situent toujours un peu au-dessus du SMIC, adhésion à un régime de prévoyance jugé intéressant, reconnaissance des CQP, des CQPI et de la certification CléA dans la grille des classifications.

En second lieu, la branche apparaît aussi comme un lieu où on produit plutôt plus d'incitations que des injonctions à l'agir individuel, contrairement aux politiques publiques et aux politiques d'entreprise. Concernant la branche du recyclage, on le voit bien en particulier avec sa politique de formation et de certification. Elle invite de fait les salarié-es à se saisir des ressources et des opportunités correspondantes. Elle en appelle de ce fait à leur mise en mouvement, leur engagement et leur responsabilisation, sans en faire des prescriptions à part entière, en les considérant au contraire, au moins à distance, comme des processus susceptibles de renforcer leurs possibilités d'agir.

Certes, les catégories de « responsabilisation » et de « responsabilité », mais aussi celles, adjacentes, d'« autonomie » ou de « prise d'initiatives » sont peu ou pas utilisées par nos interlocuteurs et interlocutrices, et plus généralement à l'échelle de la branche. D'un point de vue formel, les critères d'autonomie, d'initiative et de responsabilité sont présents, comme nous l'avons vu, dans la grille de classification. Mais, à entendre le représentant du SECI-UNSA, ces critères ne seraient qu'une « *figure imposée* » pour les emplois d'opérateur/opératrice de tri, tant le travail qui s'y rapporte serait prescrit, l'activité, corsetée, exercée en flux tendu et sous contrôle pointilleux. De même, il n'y a pas réellement d'appels formels et explicites à l'autonomie et la prise d'initiative adressés aux opérateurs et opératrices au sujet de la construction de leur parcours professionnel.

Cependant, ces catégories imprègnent tout de même, au moins implicitement, les discours et les pratiques. Derrière la problématique du développement des compétences *via* la formation/certification, nous pouvons lire un appel indirect à une certaine forme de responsabilisation. Tel est le cas avec les CQP, tant dans leur façon de voir le travail que dans les engagements qu'ils sollicitent. La révision récente de leur référentiel a d'ailleurs suscité un débat au sein de la CPNEFP autour de la responsabilisation pour ce qui concerne la maintenance de premier niveau (nettoyage des machines). Quant aux CQPI, accessibles à certains opérateurs et opératrices de tri, ils recouvrent plus directement les notions de prise d'initiative et de responsabilisation. Par exemple, le titulaire du CQP animateur d'équipe est censé devoir s'imposer, par sa propre initiative, comme un maillon essentiel de la construction de l'expérience collective de travail, en organisant des retours d'expérience à des fins d'amélioration continue du process.

Selon les acteurs de branche, la « responsabilité de la responsabilisation » et plus largement celle liée au déploiement et au renforcement du pouvoir d'agir des salarié-es reviennent toutefois avant tout aux

entreprises. Ces acteurs argüent du fait que ces problématiques relèvent en priorité du niveau de l'entreprise, compétente et responsable « *sur le plan du quotidien du salarié* » pour reprendre les mots du représentant du SECI-UNSA, et de fait située au plus près des personnes et des situations de travail. L'entreprise est ainsi censée jouer un rôle moteur dans le développement des compétences de ses salarié-es, par son plan éponyme et son recours aux dispositifs d'entretien et d'accompagnement professionnels, et ce pour relever les défis qui se posent en matière d'attractivité, de fidélisation et de montée en qualifications (automatisation, polyvalence...). S'il y a appels à la responsabilité des trieurs/trieuses dans la construction de leur parcours et octroi des principaux moyens qui permettent de l'exercer, c'est essentiellement à ce niveau que les choses se jouent.

« Les employeurs ont aussi une responsabilité à assumer en matière d'emploi et de formation. Ils ont à faire évoluer leurs salariés en leur faisant faire un peu d'entretien, de mécanique, et leur permettant donc d'aller vers plus de polyvalence » (Présidente d'une antenne régionale de la FEDEREC).

De même, la viabilité économique du process de tri (valorisation effective du déchet et coût du tri), la qualité des conditions de travail et les modalités de partage de la valeur sont bien entendu de nouveau du ressort des employeurs, lesquels, d'ailleurs, semblent parfois ne pas hésiter à mettre là aussi l'accent sur la responsabilité des opérateurs et opératrices et l'importance de leur « agir » dans ces différents aspects.

Néanmoins, certain-es de nos interlocuteurs et interlocutrices continuent de douter de la capacité de toutes les entreprises de la branche à endosser cette responsabilité de nature multiforme. Notamment, bon nombre d'entreprises peineraient à jouer un rôle soutenu dans l'évolution professionnelle des opérateurs et opératrices de tri et, ce faisant, à les rendre acteurs/actrices d'une telle évolution, au vu de la limitation des possibilités d'accès à des parcours qualifiants qu'elles seraient disposées à leur proposer.

De même, les organisations du travail des centres de tri seraient telles qu'elles restreindraient, sinon banniraient, l'autonomie et la prise d'initiative individuelle et collective dans le cours du travail. L'appel explicite à la responsabilité professionnelle des opérateurs/opératrices se réduirait alors simplement et pauvrement à leur présence (le fait de venir travailler), à leur respect des consignes de tri et des règles d'hygiène et de sécurité, à des dimensions comportementales comme la motivation, le « courage » ou même la « tranquillité » (comprenons la docilité). Le management pratiqué dans certaines entreprises pourrait même être qualifié « *d'infantilisant* » (représentant de la CGT), donc exercé aux antipodes d'un management véritablement responsabilisant et a fortiori capacitant. Il y aurait donc pour nos interlocuteurs et interlocutrices une discordance entre un certain discours et des pratiques effectives.

« La responsabilisation des salariés au travail et dans l'emploi pour cette catégorie spécifique, on ne voit pas à quoi on fait référence. L'autonomie, l'initiative, il faut les chercher. » (Représentant du SECI-UNSA)

« Les opérateurs de tri, acteurs ? Plutôt non ! Nombre de structures se satisfont de leur faible niveau et du fait qu'ils restent à leur place. Elles organisent leur asservissement, pour ne pas dire leur esclavage. Ça fait froid dans le dos. Elles n'entendent pas les aider à se former et à évoluer. C'est peut-être le cas dans certains grands groupes, mais ce n'est pas la dominante. Il y a aussi les structures d'insertion. Ces différentes structures ont sans doute la volonté de les faire sortir de leur condition » (Responsable de formation, organisme de formation).

Dans ce contexte, et au-delà de son rôle minimal de régulation, la vocation servicielle, d'orientation et d'impulsion de la branche est sans doute de chercher finalement plus à responsabiliser les entreprises qu'à exercer une influence directe sur les salarié-es et leur travail. Il y a lieu pour elle de s'adresser d'abord et avant tout aux entreprises de leur champ, en particulier dans les domaines de la gestion des compétences, de l'accompagnement des parcours et de la formation continue. Cela passe par la construction de cadres collectifs dans lesquels les entreprises sont invitées à s'inscrire, et donc à faire preuve de « responsabilité », mais aussi par des actions incessantes d'information, de communication et de promotion de ces cadres collectifs menées auprès d'elles, pour se donner les meilleures chances de leur observance et de leur diffusion. C'est assurément ce à quoi s'emploie la branche du recyclage pour donner chair à sa politique de valorisation dans ses différentes dimensions, avec notamment l'intervention des commissions et des acteurs

qui composent la FEDEREC, sans doute non sans efficacité, mais avec encore une marge de progression certaine.

Toutefois, pour concrétiser et optimiser des politiques de valorisation et de qualification d'emplois peu qualifiés depuis les branches professionnelles, il semble surtout nécessaire de donner ou de redonner aujourd'hui de réelles possibilités d'agir en ce sens à ces configurations institutionnelles. Pour cela, ne conviendrait-il pas de replacer pleinement les branches dans la « hiérarchie des normes » en abrogeant ou en limitant sensiblement les possibilités d'inverser cette hiérarchie ?⁶⁸ N'y aurait-il pas lieu aussi de redonner aux branches de véritables marges de manœuvre financières en matière de formation ? Enfin, ne faudrait-il pas réfléchir à un redécoupage du paysage des branches, qui, sans aller jusqu'à des configurations trop larges mélangeant avec excès des métiers par trop différents, ne conduise pas en même temps à des séparations plus ou moins artificielles de métiers analogues ?

⁶⁸ La hiérarchie des normes structure le droit du travail français, et le principe de faveur en a longtemps été un moteur. Depuis quelques années, l'État envisage de refonder le droit du travail. Si les dérogations ont d'abord été des exceptions en regard du principe de faveur, des changements législatifs récents ont inversé la hiérarchie des normes. La [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#), dite loi El Khomri, a d'abord donné au code du travail une nouvelle architecture et permis une inversion de la hiérarchie des normes qui ne procède plus par dérogations. Le législateur a fait en sorte, ce faisant, de favoriser la négociation collective d'entreprise. La hiérarchie des normes a été surtout bouleversée par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. L'objectif était de promouvoir la négociation collective au plus près des entreprises, en accordant la primauté à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (sauf exceptions). Dans tous les domaines dans lesquels l'ordonnance a donné désormais la primauté à l'accord d'entreprise, les accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, ont alors cessé de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise.

Bibliographie

- Aboubadra-Pauly S., Diagne M., Brochier D., Segon M. (rapporteurs) (2018). *Vision prospective et partagée des emplois et des compétences. La filière transformation et valorisation des déchets*. Rapport du Réseau Emploi Compétences. Co-ed. France Stratégie et Céreq : <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2019-03/6e1bbd583b04afd2d836c6c4726384b3.pdf>
- ADEME, Eco-Emballages, Deloitte (Hestin M., Thonier G.), Eurecka (Oudart T., Rallu D.). (2017). *Accompagnement de la reconversion des centres arrêtant leur activité de tri des déchets d'emballages ménagers et de papiers graphiques*. Note d'informations. ADEME /Eco-Emballages.
- AFPA. (2023, 5 avril). *FEDEREC et l'AFPA inaugurent l'Ecole Nationale du Recyclage et de la Ressource (EN2R)*. <https://www.afpa.fr/espace-presse/federec-et-l-afpa-inaugurent-l-ecole-nationale-du-recyclage-et-de-la-ressource-en2r->
- D'Agostino A., Dif-Pradalier M. et Quintero N. (2015). *Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation*. Marseille : Céreq, coll « Net. Doc » (n° 135) : <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2018-09/9052b1b4cc9e473d7667c32b64d43d14.pdf>
- D'Agostino A., Dif-Pradalier M. et Quintero N. (2015). L'appui des branches professionnelles aux entreprises : trois logiques d'action. *Céreq Bref*, 338 : https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=2711
- D'Agostino A., Dif-Pradalier M. et Quintero N. (2016), Les politiques des branches professionnelles dans le champ emploi-formation : quelles régulations, quels enjeux ? *Chroniques du travail*, 6.
- Arborio A.-M. (1995). Quand le « sale boulot » fait le métier : les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital. *Sciences sociales et santé*, 13-3, 93-126.
- Beraud D. et Noack E. (2018). La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques. *Céreq Bref*, 369.
- Boudra L. (2020). Le tri des déchets ménagers. Inégalités de genre et santé au travail. *Travail, Genre et Sociétés*, 43 (2020/1). 67-83.
- Bouteille A., WAELBROECK-ROCHA, E. (2010). *Contrat d'étude prospective des entreprises du recyclage, Rapport final*, Co-ed. Ambroise Bouteille et Associés – BIPE - FEDEREC-Organisations syndicales-DGEFP. http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_final_valide_29-03-2010.pdf
- Caillaud P. (2021). 1981-2021. *40 ans de formation professionnelle continue*. Colloque ISSTO – 40 ans de sciences sociales du travail, Rennes, 24 et 25 novembre 2021 : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03451625/file/ISSTO%20-%20Caillaud%20-%2040%20ans%20FPC.pdf>
- Cézard M. (1979). Les qualifications ouvrières en question. *Économie et Statistique*, 110.
- Corteel D. & Le Lay S. (dir.) (2011). *Les travailleurs des déchets*. Érès.
- Guichardaz, O. (2022, novembre 16). *L'EN2R, un centre de formation sur le recyclage en 2023*. Déchets Infos. <https://dechets-infos.com/len2r-un-centre-de-formation-sur-le-recyclage-en-2023-4928555.html>
- Demazière D. (2009). Postface. *Formation emploi*. 108. mis en ligne le 01 janvier 2012, consulté le 21 avril 2022. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2111> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2111>
- Dubois J.-M. et Fournier C. (2014). Les freins à la formation vus par les salariés, *Céreq Bref*, 323.
- Hughes E. (1996). *Le Regard sociologique. Essais choisis*. Paris : ed. de l'Ehess.

- Lambert M. et Marion-Vernoux I. (2023). *Le développement des compétences des salariés peu qualifiés*. Marseille : Céreq, coll. « Céreq Etudes » (n° 46).
- Le Bossé Y. (2012). *Sortir de l'impuissance. Invitation à soutenir le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités*. Québec : Ardis
- Lhuillier D. (2005). Le « sale boulot », *Travailler*, 14 (2), 73-98,
- Monchatre S. (2004). De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion. *Revue française de sociologie*, 45, (1), 69-102.
- Observatoire Compétences Industries l'OPCO 2i – FEDEREC - Kyu Associés. (2021). *Etude prospective emploi-compétences pour les industries et commerces de la récupération. Rapport complet*. https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2021/09/2020_recyclage_etude_prospective-1.pdf
- Observatoire Compétences Industries. (2022, juin). *Impact de la transition écologique sur les métiers et les compétences de l'industrie*. Rapport interindustriel. https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/09/OPCO2i_OBS_Impact-TE-metiers-competences_Rapport-final.pdf
- Torres O. & Enrico G. (2014). Petitesse des entreprises et gestion des ressources humaines : le rôle clé de la proximité. Dans M.-A. Vilette (dir). *Gérer les RH dans les PME*. (p. 13-30). Paris : Vuibert.
- Wittorski R. (2008). La professionnalisation. *Savoirs*. 17 (2), 9-36.

Annexe 1 : Entretiens effectués

Nous nous appuyons sur des entretiens conduits en visio à l'échelle de la branche du recyclage entre octobre 2021 et août 2023. Deux catégories d'acteurs et actrices ont précisément été interviewées :

- des acteurs et actrices de la branche à part entière (de l'organisation patronale et des organisations syndicales de salariés) : ces entretiens sont ceux qui sont principalement exploités ici.
- des acteurs et actrices « expert-es » du domaine, accompagnateurs en quelque sorte de la branche, en particulier sur les volets emploi et formation : ces entretiens sont avant tout à considérer comme des entretiens de cadrage.

Cela fait précisément 16 entretiens (cf. tableau, page suivante).

Ils ont porté systématiquement sur ce qui a constitué en grande partie notre grille d'analyse :

- L'écosystème socio-économique et institutionnel que constitue la branche du recyclage et au sein duquel évoluent donc ses opérateurs et opératrices de tri, en étant particulièrement attentif aux dynamiques qui caractérisent cet écosystème ;
- Les enjeux et les problématiques qui se posent en matière qualificationnelle aux opérateurs et opératrices de tri de la branche, selon une approche classique de la qualification en termes triangulaires (travail, individus, salaires) ;
- La politique emploi-formation de la branche en direction des opérateurs et opératrices de tri, mise en place notamment pour tenter de répondre à ces enjeux et problématiques ;
- Le sens et la portée donnés aux notions de « responsabilité » et de « responsabilisation » des salarié-es de la branche en général et des opérateurs et opératrices de tri en particulier, vis-à-vis de leur travail et de la conduite de leur parcours professionnel.

Appartenance	Fonctions & appartenance	Date de l'entretien
FEDEREC nationale	Responsable relations sociales	5 octobre 2021 & 24 août 2023
FEDEREC – antenne régionale	Présidente d'une antenne régionale de FEDEREC & dirigeante d'une PME familiale de recyclage	10 mai 2022
FEDEREC – nationale	Président de la commission sociale & dirigeant d'une PME de recyclage	21 juillet 2023
FEDEREC – antenne régionale	Membre d'une antenne régionale de FEDEREC & directeur d'exploitation au sein d'un établissement d'un groupe de recyclage	7 mars 2022
FGMM-CFDT	Représentant à la CPNEFP de la branche & président de cette instance au moment de l'enquête	3 novembre 2021
SECI-UNSA	Représentant du SECI-UNSA à la CPNEFP de la branche & président de ce syndicat	21 décembre 2021
FO-Métaux	Représentant de FO-Métaux à la CPNEFP de la branche	27 janvier 2022
CGT	Représentant de la CGT à la commission sociale de la branche & délégué syndical au sein d'un groupe de la filière déchets	7 février 2022 & 27 juillet 2023
OPCO 2i	Responsable de la coordination des branches professionnelles	11 mars 2022
Association spécialisée	Directeur (association qui réunit tous les acteurs du secteur des déchets et les fédère autour de projets communs).	25 janvier 2022
ADEME – nationale	Directeur du département Economie circulaire et déchets (ancien directeur de la Confédération des métiers de l'environnement)	11 février 2022
ADEME – régionale	Expert régional Déchets	4 novembre 2022
DGEFP	Chargée de mission au sein de la Mission anticipation et développement de l'emploi et des compétences (MADEC) (ministère du travail)	25 mars 2022
Organisme de formation préparant au CQP Opérateur de tri manuel	Responsable de formation & formateur	20 novembre 2022

Annexe 2 : Liste des accords étudiés (par ordre chronologique)

Les accords étudiés ont été sélectionnés au regard de leur objet. Leur analyse a été effectuée sur la grille adoptée dans ce document :

- L'écosystème socio-économique et institutionnel que constitue la branche du recyclage et au sein duquel évoluent donc ses opérateurs et opératrices de tri, ses caractéristiques comme ses dynamiques ;
- Les enjeux et les problématiques qui se posent en matière qualificationnelle aux opérateurs et opératrices de tri de la branche, selon une approche classique de la qualification en termes triangulaires (travail, individus, salaires) ;
- La politique emploi-formation de la branche en direction des opérateurs et opératrices de tri, mise en place notamment pour tenter de répondre à ces enjeux et problématiques ;
- Le sens et la portée donnés aux notions de « responsabilité » et de « responsabilisation » des salariés de la branche en général et des opérateurs et opératrices de tri en particulier, vis-à-vis de leur travail et de la conduite de leur parcours professionnel.

– Accord du 7 mai 2009 relatif aux classifications : FGMM CFDT ; FGT SNED CFTC ; CGT-FO

– Accord du 9 décembre 2014 relatif à la création des CQP « Opérateurs de tri » : CGT-FO ; CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; FNST CGT ; FGT SNED CFTC

– Accord du 9 décembre 2014 relatif à la création d'un observatoire des métiers : CGT-FO ; CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; FNST CGT ; FGT SNED CFTC

– Accord du 9 juillet 2015 relatif aux CQP « Opérateur de tri manuel » et « Opérateur de tri mécanisé » : CGT-FO ; CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; FNST CGT ; FGT SNED CFTC

– Accord du 9 juillet 2015 relatif au pacte de responsabilité : FGMM CFDT

– Accord du 10 décembre 2015 relatif à la réforme de la formation professionnelle : CGT-FO ; CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FGT SNED CFTC.

– Accord du 8 mars 2016 relatif à la classification des certificats de qualification professionnelle interbranches et de la certification CléA : CGT-FO ; CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; FNST CGT ; FGT SNED CFTC

– Accord du 10 février 2017 relatif au contrat de génération (non étendu) : CGT-FO ; CFE-CGC ; FGMM CFDT ; CFTC FGT SNED

– Accord du 6 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) : CGT-FO ; CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FNST CGT ; FGT SNED CFTC

– Accord du 13 juin 2018 relatif à l'égalité professionnelle : FO ; CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; FNST CGT ; CFTC FGT SNED

– Accord du 20 février 2019 relatif au développement de l'apprentissage et à sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation (non étendu) : CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; FCM FO ; CFTC FGT SNED ; UFIC UNSA

– Accord du 10 octobre 2019 à l'avenant du 9 décembre 2014 et avenants ultérieurs relatif à la prévoyance complémentaire : CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; FO Métal ; FNSCT CGT ; CFTC FGT SNED ; UNSA Industrie

– Accord du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APDL) dans le cadre de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » et avenant du 9 décembre 2020 relatif à cet accord : CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FGT CFTC ; UFIC UNSA ; FO métaux

– Accord du 6 octobre 2021 relatif aux salaires à compter du 1^{er} janvier 2022 : CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FNST CGT ; CFTC FGT ; UFIC UNSA ; FO Métal

– Accord du 6 avril 2022 relatif aux salaires applicables et 1^{er} mai 2022 : CFE-CGC ; FNST CGT ; UFIC-UNSA ; FO Métal

Annexe 3 : L'écosystème institutionnel que forme la branche du recyclage

Comme toute branche, le recyclage constitue un écosystème institutionnel d'acteurs et d'instances politiques et techniques en interaction, aux logiques et modalités d'action plus ou moins convergentes :

→ Les acteurs de la branche à proprement parler, i.e. les partenaires sociaux qui œuvrent à son échelle :

– *La FEDEREC (Fédération des entreprises du recyclage)* : unique fédération patronale de la branche, créée en 1945, elle est aujourd'hui structurée en 12 « filières » (métaux ferreux, BTP, plastiques, bois...) et organisée territorialement avec 8 antennes en région dotées d'un conseil d'administration (ex : FEDEREC Sud Méditerranée). Elle couvre presque la moitié des salariés qui relèvent de la CCN de branche (15 000). Elle a vocation à représenter ses entreprises adhérentes, à les accompagner dans l'appropriation des évolutions réglementaires, mais aussi à négocier la CCN et les accords de la branche, concernant ses 1 600 entreprises, adhérentes ou non. À en croire le représentant du SECI-UNSA et le représentant de l'OPCO 2i, qui comparent le recyclage à d'autres branches, la FEDEREC mobilise beaucoup dans ses activités (commissions, instances...), outre ses permanents spécialisés, des « acteurs de terrain », « au cœur des fonctionnements », employeurs, membres de DG, DRH, responsables de formation, ce qui constituerait un atout : prises de décision en phase avec les « problèmes concrets », diffusions/descentes/remontées d'informations facilitées auprès des entreprises. En outre, malgré une composition plus diversifiée aujourd'hui (quelques groupes, des ETI et une kyrielle de PME), la FEDEREC se caractériserait par un fonctionnement « assez homogène », sinon plus harmonieux au regard d'autres fédérations de branche ayant le même type de structuration, permettant au total de produire un « travail cohérent pour tout le monde ».

– *Les organisations syndicales de salariés de la branche, à savoir la FGMM-CFDT⁶⁹, le SECI-UNSA⁷⁰, la FNST CGT⁷¹, FO-métaux, la CFTC FGT SNED⁷² et la CFE-CGC* (par ordre de classement à la suite des dernières élections professionnelles, et sachant que les deux dernières n'ont pas obtenu assez de voix pour accéder à la représentativité) : elles ont vocation à négocier la CCN et les accords de branche. Elles participent aux instances de la branche (CPNEFP, CPPNI, SPP de l'OPCO, Observatoire de l'OPCO) et aux différents groupes techniques paritaires mise en place. De fait, ce sont des OS qui ne sont pas propres à la branche. Elles renvoient à d'autres domaines ou à des domaines plus larges. Elles dépêchent d'ailleurs dans les instances et les groupes techniques paritaires des représentants qui ne sont pas forcément « du métier » à l'origine, ni même de la « filière déchets ». Parmi les acteurs interviewés, seul celui de la CGT peut se targuer d'un tel profil, qui lui permet de bien « ressentir le métier ». « Acteur de terrain », il travaille dans « le secteur du déchet » depuis 2000. Les autres ont occupé des emplois dans la métallurgie (CFDT), le commerce (SECI-UNSA) ou l'aéronautique (FO)⁷³.

→ Les commissions paritaires décisionnaires de la branche, au sein desquelles sont représentées la FEDEREC et les organisations syndicales de salariés :

– *La CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)* : créée par l'accord de branche du 6 décembre 2017, elle est chargée d'orienter, suivre la branche dans ses évolutions politiques, négocier, conclure les accords collectifs, leurs avenants ou annexes, représenter la branche dans l'appui apporté aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, établir un bilan annuel des accords collectifs d'entreprise et de leur impact sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle se réunit au minimum 3 fois par an. C'est l'instance politique, celle qui dispose de « tous les pouvoirs », pour reprendre l'expression du représentant du SECI-UNSA.

⁶⁹ Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie – CFDT

⁷⁰ Syndicat des Employés du Commerce et des Interprofessionnels – UNSA

⁷¹ Fédération Nationale des Syndicats de Transport CGT

⁷² Fédération Générale des Transports, Syndicat National des Employés du Déchet CFTC

⁷³ Cette extériorité des représentants syndicaux par rapport au champ du recyclage leur permet toutefois de bien mettre perspective la situation et la dynamique de cette branche avec ce qu'ils connaissent d'autres branches.

– La CPNEFP (*commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle*) : elle est chargée de préciser la politique emploi-formation de la branche et de définir les critères et les publics à privilégier en termes d'actions de formation. Elle est centrée en particulier sur les questions de certification et de promotion des métiers. Elle est appelée aussi à élaborer une feuille de route pour l'OPCO sur les travaux à conduire en matière de certification, d'observation ou de communication.

→ L'Opérateur de compétences interindustrielle, l'OPCO 2i, auquel est rattachée la branche du recyclage avec 31 autres branches à caractère industriel, depuis l'accord interbranches du 19 décembre 2018 constitutif de cet opérateur de compétences, et plus exactement la section paritaire professionnelle (SPP) au sein de laquelle elle est intégrée et l'entité fonctionnelle que cet opérateur constitue :

– La SPP « *Métallurgie et Recyclage* » dans laquelle sont représentées ces deux branches : elle correspond à l'instance paritaire créée, comme les 10 autres SPP de l'OPCO 2i, pour préserver leurs politiques et spécificités dans cet ensemble interbranche à caractère industriel édifié pour mieux prendre en compte la proximité des métiers, des emplois et des qualifications au sein de cet ensemble, et favoriser les collaborations à cette échelle pour plus de transversalité. Cette SPP est chargée de mettre en œuvre les feuilles de route établies par les CPNEFP des deux branches pour orienter les travaux à conduire par l'OPCO en leur faveur (définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance, des priorités, critères et conditions de financement des actions de formation des entreprises de moins de 50 salariés, organisation d'un appui technique en matière de certification, de formation et de promotion des métiers, observation et anticipation des évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, etc.). Elle est chargée aussi de faire des propositions, par exemple concernant les qualifications utiles pour les entreprises des deux branches et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres ou de diplômes, ou alors les manières d'y développer l'alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME. Elle regroupe de fait deux branches de dimensions très différentes (une branche mastodonte et une petite branche) en raison de la proximité censée exister entre elles. Cette SPP se réunit au moins quatre fois par an.

– L'entité que forme l'OPCO et son réseau de 12 délégations régionales : ils remplissent des missions techniques au service de la branche du recyclage, en référence aux compétences dévolues légalement aujourd'hui aux opérateurs de compétences : financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche, prise en charge des actions de formation concourant au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, appui technique en matière de communication (promotion des métiers), de certification (conception et administration des CQP de la branche et des CQPI qui la concernent⁷⁴) et d'observation (cf. *infra*), promotion et construction d'une offre de formation spécifique (ex : module de formation digitale destinée à l'accueil des nouveaux entrants dans les entreprises), mise en œuvre d'un service de proximité au plus près des besoins des entreprises de la branche (information, accompagnement des entreprises dans l'analyse de leurs besoins) ; conclusion des conventions avec l'État et les régions ; etc.

→ Les observatoires des métiers et des qualifications/formations liés aujourd'hui à la branche :

– Dans cette petite branche, il n'y a pas aujourd'hui de structure permanente faisant office d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), et ce malgré les accords de branche du 9 décembre 2014 relatifs à la création d'un observatoire des métiers et du 10 décembre 2015 relatifs à la réforme de la formation professionnelle de 2014 et ayant confirmé cette création, accords qui aspiraient à se doter d'un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation et d'une veille prospective dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, et d'en tenir compte pour définir et conduire la politique de la branche en ces domaines : l'observatoire se limite à un site internet appelé Observatoire des métiers du recyclage⁷⁵, où sont présentés ces métiers, des données sur l'emploi et les formations existantes (site en renouvellement au moment de l'enquête, assuré par l'OPCO 2i), mais aussi à des groupes de travail paritaires ad hoc émanant de la CPNEFP et constitués ponctuellement pour aborder des questions qui ont trait aux mutations de l'emploi, des métiers et des formations au sein de la branche, comme celle, majeure et récurrente, de l'attractivité des métiers.

⁷⁴ À noter une attente spécifique de la branche du recyclage en matière de certification : le souhait de construire des certifications communes avec des branches « clientes » ou « partenaires », appartenant ou non à l'univers industriel. C'est pour l'instant le cas avec le BTP, où le projet, confié à l'OPCO, est d'élaborer une certification partagée de diagnostiqueur. Adossée à une réflexion élargie en termes de filière déchets, la problématique est que le BTP parvienne à mieux trier en amont ses déchets avant de les acheminer vers les entreprises du recyclage en « montant en compétences » sur ce premier tri et en autorisant une finesse accrue du tri effectué en aval.

⁷⁵ Cf. <https://www.recyclage-info.fr/>

– L'Observatoire Compétences Industries, i.e. l'observatoire inter-industries porté par l'OPCO 2i : il a pour objet de réaliser des travaux prospectifs inter-industriels sur des problématiques communes, mais aussi des travaux spécifiques pour les 32 branches couvertes, et donc en principe pour la branche du recyclage, avec pour intention de coordonner ces travaux spécifiques⁷⁶.

⁷⁶ Au niveau interindustriel, cet observatoire vise à faire réfléchir et travailler en commun les différentes branches sur des thématiques comme la promotion des métiers de l'industrie, leur attractivité, les pénuries de main-d'œuvre, les perspectives d'évolution salariale et de promotion. Il a conduit en 2022 dans le cadre d'un EDEC, et par le biais d'un cabinet spécialisé, une étude sur l'impact de la transition écologique sur les compétences et les métiers de l'industrie, avec un focus opéré sur chaque SPP et chaque branche, et donc un focus sur le recyclage et la métallurgie. Concernant plus spécifiquement la branche du recyclage, l'Observatoire Compétences Industries a produit à ce jour une étude prospective. Le projet est d'engager également une étude sur les besoins en recrutement de la branche au niveau régional à l'horizon 2025 et les actions à prévoir pour y répondre. Cf. https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2022/09/OPCO2i_OBS_Impact-TE-metiers-competences_Rapport-final.pdf & https://observatoire-competences-industries.fr/wp-content/uploads/2021/09/2020_recyclage_etude_prospective-1.pdf.

Annexe 4 : Le dispositif de classification des emplois de la branche du recyclage

Établi en 1984, le dispositif de classification a été révisé en 2009 à la faveur de l'accord du 7 mai 2009 relatif aux classifications, signé par la FEDEREC, la FGMM CFDT, la FGT SNED CFTC et la CGT-FO. Il s'agissait de tenir compte de la « *forte mutation* » de l'environnement économique et de la nécessité pour les entreprises d'adapter les compétences de leurs salarié-es. Ce dispositif vise à « *appliquer un outil d'évaluation des emplois suffisamment étendu et souple pour prendre en compte la diversité des activités et des modes d'organisation des entreprises de la récupération* », « *classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toute la profession* », « *reconnaître le savoir-faire des salariés de la profession, de telle sorte que cette reconnaissance puisse se concrétiser, soit par une évolution de salaire dans le cadre de l'emploi qu'ils occupent, soit en accédant à un emploi classé à niveau supérieur* », « *faciliter pour chaque collaborateur l'acquisition de compétences nouvelles pour progresser dans son métier, changer de filière professionnelle et développer sa mobilité professionnelle* ».

Ce système de classification est établi sur la base d'une grille de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique de « *critères classants* ». Il comprend 7 « *niveaux* », chacun intégrant l'ensemble des critères classants selon un degré croissant pour la tenue d'un emploi. Chaque niveau comporte 3 « *échelons* » permettant de marquer une progression professionnelle. L'échelon traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le ou la salarié-e dans son emploi. Chaque niveau comporte 3 échelons (A, B et C). Le passage à un échelon supérieur reconnaît l'évolution du/de la salarié-e dans son emploi. Il implique de satisfaire à la définition de l'échelon inférieur. À chaque échelon correspond une rémunération minimale.

Le classement est opéré sur 5 critères : « *connaissances et expériences professionnelles* : les connaissances professionnelles sont constituées de l'ensemble des connaissances et des savoir-faire nécessaires (pratiques professionnelles) pour remplir les principales activités de la mission. Elles peuvent être acquises par la formation initiale ou continue et/ou par l'expérience professionnelle » ; « *autonomie* : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie » ; « *durée d'adaptation* : espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle » ; « *complexité/technicité* : la complexité se mesure par la nature des tâches et activités à accomplir et par la difficulté des problèmes à résoudre » ; « *responsabilité/impact* : les actions et/ou décisions du titulaire peuvent avoir des conséquences plus ou moins importantes pour l'entreprise. Ce critère apprécie l'influence des conséquences des actions/décisions du titulaire sur le fonctionnement et/ou le résultat de la mission, d'un secteur, d'un service ou d'une direction de l'entreprise ».

Pour faciliter le classement des emplois, des « *emplois repères* », représentant une partie significative des activités de la profession, ont été identifiés et positionnés sur le niveau correspondant au seuil minimal d'entrée. Ils ont été déterminés comme comportant le minimum de tâches requises pour que l'emploi puisse être tenu au regard des obligations de métier. L'opération de classement d'un emploi s'effectue au vu des tâches et missions qui le composent. Les entreprises conservent la possibilité de positionner des emplois similaires à un niveau plus élevé que l'emploi repère.

Céreq

*Établissement public national sous la tutelle
du ministère chargé de l'éducation
et du ministère chargé de l'emploi.*

DEPUIS 1971

• Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

• **12 centres associés** sur le territoire et de nombreuses coopérations internationales

 **+ d'infos**
et tous les travaux

À explorer
www.cereq.fr



 **+ de 600 publications**
Accessibles librement