

* Brésil : Stand-by et salaire aux pièces chez les livreurs des plateformes (Passa Palavra)

Le statut de travailleur «autonome¹» est fondamental pour permettre l'existence d'un système de salaire aux pièces sans que soit défini le moindre salaire fixe. Il constitue donc une base nécessaire pour le système de contrôle et de gestion du travail.

08/11/2020

Par Leo Vinicius

Le mode stand-by (ou file d'attente)

Nous avons déjà souligné qu'un taux de chômage élevé et l'abondance d'une main-d'œuvre bon marché ont favorisé l'émergence de ces sociétés de livraison sur application [1]. Cette foule d'individus «oisifs» est incorporée dans l'entreprise, de telle sorte que l'«oisiveté» disponible soit intégrée dans le modèle de fonctionnement de ces sociétés, où les relations contractuelles et salariales sont fondées sur une rémunération aux pièces. Selon Callum Cant, le salaire aux pièces dans une activité où la demande de travail est élastique – comme la livraison de nourriture – nécessite l'existence d'un certain nombre de travailleurs inactifs, en standby [2]. En s'inscrivant sur une application en tant que livreur, ce travailleur maintient une «oisiveté», désormais intermittente, en fonction de la demande : c'est le travailleur dit «juste-à-temps» (*just-in-time*). En d'autres termes, ce travailleur se caractérise par son «oisiveté», sa disponibilité et le fait qu'il soit constamment en mode stand-by.

Le mode stand-by introduit une nouvelle situation dans l'analyse de la relation entre l'organisation du travail et la santé du travailleur, par rapport aux modalités de travail traditionnelles. Les temps de la vie et du travail ne sont plus partagés entre des temps pour se rendre au travail, pour se reposer ou pour accomplir une tâche. La signification de ce mode stand-by en termes psychologiques, ainsi que le contenu du temps pendant les périodes d'attente et ses implications en termes de santé du travailleur, sont une question qui reste à étudier.

Ce que nous savons, c'est que cette attente se fait généralement dans des lieux où les livreurs se rencontrent, afin qu'ils aient le temps de discuter de leurs problèmes, de partager leurs insatisfactions, et éventuellement de réfléchir à une organisation collective. Le paradoxe est que lorsque l'application sonne souvent (quand la demande de commandes est élevée), comme le veulent les livreurs, ce temps qui peut servir à la construction d'une solidarité collective tend vers zéro. Callum Cant a participé à plusieurs grèves des travailleurs des applis en Angleterre. Il raconte que, lorsqu'ils ont obtenu que l'enregistrement de nouveaux livreurs soit gelé, les travailleurs se sont retrouvés moins nombreux et donc, au bout d'un certain temps, chacun d'eux a reçu davantage de commandes. Par conséquent, ils n'avaient plus de temps disponible pour poursuivre leur mobilisation [3].

Salaire aux pièces

Les livreurs sont dans un rapport salarial qui relève du salaire aux pièces. C'est pourquoi il est très pertinent de reprendre l'analyse de Marx sur cette forme de salaire, analyse fondée sur des rapports d'inspecteurs du travail et d'autres documents de l'époque.

Marx soulignait déjà que cette forme de salaire était, en soi, un instrument de contrôle de la qualité et de l'intensité du travail pour les gestionnaires, ce qui rendait inutile une grande partie des systèmes servant à surveiller et discipliner le personnel. Le salaire aux pièces induit l'auto-intensification du travail et l'auto-allongement de la journée.

¹ En France et en Europe plus généralement, pour désigner les personnes qu'elles exploitent, les plateformes de livraison utilisent des termes aussi variés que : «indépendants», «prestataires de services», «fournisseurs indépendants» «partenaires», «micro-entrepreneurs» ou «auto-entrepreneurs», *NdT*.

S'il est rémunéré à la pièce, le travailleur a naturellement intérêt à employer sa force de travail aussi intensivement que possible, ce qui permet au capitaliste d'augmenter plus facilement le degré normal de productivité. Le travailleur a également intérêt à prolonger sa journée de travail s'il veut augmenter son salaire journalier ou hebdomadaire [4].

Dans une note, Marx cite un extrait d'un rapport d'inspection d'une fabrique en Angleterre, en 1858 : *«Tous ceux qui sont payés aux pièces [...] trouvent leur profit à travailler plus que le temps légal. Quant à l'empressement à accepter ce travail en plus, on le rencontre surtout chez les femmes employées à tisser et à dévider [5].»* Si le travailleur accepte d'intensifier son travail et d'allonger ses horaires de travail, c'est parce qu'il est payé à la pièce. C'est ce que montrent les nombreuses vidéos des livreurs et des coursiers des applis dans le monde entier, qui décrivent à la fois leurs gains et l'usure que provoque leur travail en ligne 24 heures sur 24.

Un autre rapport sur l'emploi des enfants, cité par Marx, souligne la nocivité du salaire aux pièces : *«Ce système du salaire aux pièces, si avantageux pour le capitaliste, tend directement à inciter le jeune potier à accomplir un travail excessif, pendant les quatre ou cinq ans où il travaille aux pièces, mais à bas prix. C'est là une des grandes causes auxquelles il faut attribuer la dégénérescence des potiers ! [6]»*.

Dans *Le Capital*, Marx souligne que la marge de manœuvre accordée au travailleur par le salaire aux pièces favorise le développement de l'individualité, le sentiment de liberté, d'autonomie et d'autodétermination des travailleurs, ainsi que la concurrence entre eux. Cette forme de rémunération favorise également le fait que les travailleurs se considèrent comme leurs propres patrons, attitude conforme à l'intérêt des capitalistes qui les exploitent.

En analysant le salaire aux pièces, Marx s'est beaucoup intéressé aux tendances à la réduction des salaires résultant de cette forme de rémunération : *«le salaire à la pièce baisse dans la même proportion que s'accroît le nombre des pièces produites dans le même temps et que diminue par conséquent le temps de travail consacré à la même pièce [7]»*. Cependant, lorsque le montant du salaire aux pièces se stabilise parmi les travailleurs, sa réduction devient difficile. Marx conclut que *«le salaire aux pièces est la forme du salaire qui convient le mieux au mode de production capitaliste [8]»*.

Il observa également que, dans l'industrie anglaise du tissage, au cours de la deuxième décennie du XIX^e siècle, le salaire aux pièces baissa tellement que, même lorsque la durée de la journée de travail augmenta, le salaire journalier resta inférieur à ce qu'il était auparavant. Ce phénomène d'allongement du temps de travail pour tenter de maintenir sa rémunération est récurrent chez les travailleurs des applis, comme l'a souligné, par exemple, une enquête menée lors de la pandémie de la Covid-19 en 2020 [9].

Évidemment, comme le montrent les rapports utilisés par Marx, les capitalistes savaient déjà au XIX^e siècle que le salaire aux pièces était très avantageux pour eux : il leur permettait de ne pas embaucher de la main-d'œuvre pour un temps de travail déterminé, alors que leurs salariés pouvaient être inactifs à certains moments, en raison des variations de la demande. Avec le salaire aux pièces, le coût de l'inactivité était imputé aux travailleurs. Les travailleurs des applis, au XXI^e siècle, font la même expérience.

Rejoignant la constatation faite par Marx, Callum Cant souligne que le salaire aux pièces oblige le travailleur à «autogérer» sa productivité. Ayant été livreur à vélo chez Deliveroo, Cant décrit comment cette «autogestion» et l'intensification «volontaire» du travail qui en découle se produisent dans la pratique. Comme la demande et les commandes que chaque livreur recevra sont très imprévisibles, aux heures de pointe, le livreur a tendance à accélérer et à ne pas faire de pauses pour effectuer autant de livraisons que possible à ce moment-là, essayant ainsi de compenser les faibles gains horaires durant les autres périodes [10]. L'intensification du travail, objectif de toute gestion capitaliste en raison de la prétendue «indétermination» de la force de travail [11], sera ainsi obtenue par le biais de la forme-salaire : le salaire aux pièces. Le salaire aux pièces permet aux sociétés de livraison par application de se

passer d'un système plus conventionnel de discipline du travail, et de «superviseurs» humains [12]. Callum Cant souligne également que, contrairement au salaire aux pièces dans une usine, dans le cas des travailleurs des applis, cette forme de salaire ne devient pas une source de solidarité collective. Au contraire, elle peut constituer un obstacle à la solidarité, puisque les livreurs se font concurrence d'une certaine manière pour obtenir des commandes (les «pièces») [13].

Bien qu'il s'agisse d'un phénomène général dans le capitalisme, Callum Cant souligne que l'intensification du travail dans une activité de transport, comme celle qu'il a effectuée pour Deliveroo, entraîne une pression constante pour prendre plus de risques. Très directement, il affirme que moins on est prudent, plus on peut gagner d'argent. Cant est progressivement devenu insensible au danger dans des situations où, dans un autre contexte, il aurait brusquement freiné et arrêté de slalomer entre les voitures. Selon lui, il suffit d'un petit événement, comme un piéton qui traverse soudainement la rue ou un bus qui tourne à gauche, pour qu'un accident se produise. Cependant, comme il voulait absolument obtenir un gain moyen par heure, il n'arrivait pas à prendre des décisions fondées sur la sécurité [14].

Lors d'une interview après la publication de son livre, lorsqu'on lui a demandé quelles étaient les difficultés auxquelles étaient confrontés les livreurs des applis, Callum Cant a répondu que la sécurité était le problème principal. Mais il affirme ne l'avoir compris qu'après avoir cessé de travailler comme coursier [15]. En lisant cette interview et son livre, on comprend que la recherche de résultats financiers, dans la forme d'organisation du travail qu'il a choisie, conduit à une réduction de la perception du risque, par rapport à celle qu'il avait avant de commencer ce boulot. Par exemple, auparavant, lorsqu'il utilisait son vélo pour effectuer des trajets entre son lieu de travail et son domicile, il ne prenait pas les risques qu'il prenait lorsqu'il effectuait des livraisons pour Deliveroo. La prise de risques, selon lui, fait partie du travail du livreur des applis s'il veut obtenir un revenu décent [16].

En bref, pour Callum Cant, le système de contrôle des entreprises de livraison par appli, fondé sur le salaire aux pièces, oblige les travailleurs à prendre de plus en plus de risques afin de gagner un revenu décent. L'intensification de leur travail, comme il le rappelle, peut être fatale aux livreurs. Il lui est apparu clairement que les intérêts des livreurs et des patrons des sociétés de livraison s'opposent, tant sur le plan de l'intensification du travail que de la sécurité. Étant donné que les entreprises ne sont responsables ni des outils de travail endommagés ni du paiement d'un salaire lorsqu'un livreur a un accident dans le cadre de son travail, il est sans aucun doute avantageux pour les patrons que les livreurs prennent de plus en plus de risques pour obtenir un meilleur revenu, car cela permet d'accélérer le rythme et le nombre des livraisons.

Comme nous l'avons vu, Callum Cant présente la rémunération aux pièces comme un élément constitutif et fondamental du système de contrôle du travail chez Deliveroo. Il va plus loin : selon lui, le statut de «travailleur indépendant» pour les livreurs n'est pas simplement une façon pour l'entreprise de ne pas respecter les droits du travail et de diminuer les coûts que ces droits impliquent. Le statut de travailleur indépendant est indispensable pour imposer un système de salaire aux pièces sans verser le moindre salaire fixe, et assurer ainsi un système de contrôle et de gestion du travail lui-même [17].

* * *

Marx a analysé le salaire aux pièces dans le cadre de la fabrication des marchandises. Toutefois, dans le cas des services de livraison par appli, il existe une différence non négligeable. Contrairement à la production de biens, dans les livraisons par application, il est difficile aux travailleurs de ce secteur de contrôler le volume de la production. La quantité de livraisons et le salaire par unité de temps dépendent des commandes que le livreur reçoit durant cette unité de temps, et il ne peut pas les contrôler. Le livreur est plongé dans l'incertitude permanente car il ne sait jamais combien il va gagner par jour, par semaine, par mois, d'autant plus que son salaire n'a pas de composante fixe.

Outre le fait que cette incertitude est utilisée comme un instrument de discipline, c'est-à-dire un moyen d'allonger la journée de travail et d'intensifier le travail, ces entreprises parviennent ainsi à inverser l'indétermination de la main-d'œuvre, ce qui oblige les travailleurs à maximiser la quantité de travail par unité de temps [18].

Lorsque les livreurs ont un certain degré de liberté pour se connecter et se déconnecter de l'application, c'est-à-dire pour travailler ou non quand ils le jugent bon, comme dans le cas des livreurs Nuvem d'iFood, l'entreprise est confrontée à un autre type d'indétermination. L'indétermination de la main-d'œuvre effective dont elle dispose.

Cette indétermination de la main-d'œuvre effective, c'est-à-dire du nombre de livreurs dont elle dispose dans une unité de temps, découle du modèle lui-même où le livreur a le statut de travailleur indépendant, sans entretenir de lien fixe avec l'entreprise. Pour surmonter cette indétermination, les sociétés de livraison peuvent ne pas respecter cette autonomie, cette flexibilité ou cette liberté du travailleur, en ce qui concerne les heures et les jours où il veut travailler. C'est le cas évident du modèle OL d'iFood [19]. Une autre façon de tenter de minimiser cette indétermination de la main-d'œuvre effective consiste à offrir des promotions, des primes et des mécanismes d'incitation à travailler à certaines heures et dans certains quartiers et à prolonger les heures de travail. Par exemple, le fait que les livreurs aient l'impression que les sociétés de livraison (par le biais de leurs «algorithmes») envoient plus de commandes à ceux qui restent connectés le plus longtemps, cette impression les incite à rester connectés davantage [20].

L'opacité, pour les travailleurs et la société, des objectifs et des règles qui alimentent les programmes informatiques – les dits «algorithmes» – fait que ces objectifs et ces règles sont déduits, à tort ou à raison, par les travailleurs qui analysent leur expérience pratique. Un chauffeur d'une appli aux États-Unis cite l'un de ces mécanismes qui induisent l'allongement de la journée de travail. Selon ce chauffeur, au moment où il prenait la route pour rentrer chez lui, il recevait de nombreuses «bonnes» offres. D'après lui, son entreprise avait observé ses habitudes quotidiennes en collectant des données personnelles et s'en servait de diverses manières pour l'exploiter au maximum. Il a compris que ses revenus irréguliers et incertains, dans le cadre de ce travail à la pièce, permettaient à ce système de fonctionner. Pour ce chauffeur, l'entreprise avait appris quel était son objectif de rémunération journalière et elle avait utilisé cette donnée pour le faire travailler plus longtemps et allonger ainsi sa journée [21]. L'utilisation de la psychologie comportementale comme outil de gestion de la discipline et du travail par les entreprises de transport et de livraison via des applications a été étudiée [22].

Une enquête menée auprès de coursiers en Australie a révélé que les coursiers se plaignaient d'une pénurie croissante de commandes et d'une concurrence accrue entre eux [23]. La limitation et la pénurie de commandes, qui sont plus importantes dans certaines entreprises que dans d'autres, et qui sont un facteur clé de l'indétermination de la main-d'œuvre pénalisent les livreurs, mais elles sont considérées comme des conditions de marché et agissent comme un mécanisme pour inciter les livreurs à rester connectés plus longtemps [24], ce qui aide les entreprises à surmonter l'indétermination de la main-d'œuvre effective.

Toutefois, si le manque de commandes fixe la norme pour le livreur à un certain moment de la journée, il peut l'amener à renoncer à travailler pendant cette période. C'est ce qui ressort clairement du récit de Jeff Fernandes, ce livreur de Recife qui travaille avec iFood. Evoquant sa routine quotidienne, il nous dit qu'il a cessé de travailler de 8 heures à 11 heures du matin, parce que, sans en connaître la raison, il a commencé à recevoir très peu de commandes durant cette période, soit environ deux livraisons seulement. Selon lui, «*l'attente [entre une commande et la suivante] nous épuise*» [25]. Nous pouvons également voir dans ce récit un possible effet néfaste du mode en stand-by, qui est à son tour lié à la forme même du salaire aux pièces dans cette activité.

Notes

- [1] Voir : «O contexto econômico global da emergência dos entregadores de apps» <https://passapalavra.info/2020/10/134501/>
- [2] Callum Cant, *Riding for Deliveroo : Resistance in the New Economy*, Polity Press, 2019. [Cf. aussi le site <https://notesfrombelow.org/> NdT.)
- [3] *Idem*.
- [4] Karl Marx, *Le Capital* (Livre premier : Le développement de la production capitaliste. Sixième section : Le salaire. Chapitre XXVI : Le salaire aux pièces). <https://www.marxists.org/francais/marx/works/1867/Capital-I/kmcapI-21.htm> .
- [5] Rapport cité par Marx, *op. cit.*
- [6] Rapport cité par Marx *op. cit.*
- [7] Marx, *op. cit.*
- [8] Marx, *op. cit.*
- [9] L.C. Abilio et al., «Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19, 2020. <https://www.cesit.net.br/condicoes-de-trabalho-de-entregadores-via-plataforma-digital-durante-a-covid-19/> .
- [10] Callum Cant, *op. cit.*
- [11] L'indétermination de la main-d'œuvre résulte de l'achat par le capitaliste d'une force de travail utilisée pendant un certain temps et rémunérée par un salaire. Le temps et le salaire sont déterminés par un contrat, mais la quantité de travail effectuée par cette main-d'œuvre pendant ce temps est indéterminée, et fait l'objet d'un conflit constant, elle se trouve au cœur même de la lutte des classes. C'est pourquoi une grande partie de la gestion capitaliste se consacre à l'intensification du travail, tandis qu'une bonne partie de la lutte des travailleurs, individuelle et collective, vise à ce qu'ils déterminent eux-mêmes les rythmes et l'intensité du travail.
- [12] Sur ce point, voir : «Os OL como resposta à luta dos entregadores de aplicativos» <https://passapalavra.info/2020/06/132650/v>
- [13] Callum Cant, *op. cit.*
- [14] Callum Cant, *op. cit.*
- [15] Callum Cant ; Jacob C. Wilson, *Fighting Deliveroo: how to resist in the gig economy*, Huck, 25/10/2019. <https://www.huckmag.com/perspectives/activism-2/riding-for-deliveroo-how-to-resist-in-the-gig-economy/>
- [16] Callum Cant, *op. cit.*
- [17] Callum Cant, *op. cit.*
- [18] A. Vee, T. Barrat et C. Goods, « Platform-Capital's 'Appetite' for Control : A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia », *Work, Employment and Society*, 34 (3), 2019, pp . 388-406.
- [19] **Voir** : «Os OL como resposta à luta dos entregadores de aplicativos» <https://passapalavra.info/2020/06/132650/v>
- [20] « Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil ». Relatório 1 de pesquisa. Faculdade de Economia. Universidade Federal da Bahia, 2020. Disponible en ligne.
- [21] Veena Dubal, « Digital Piecework », *Dissent*, automne 2020. <https://www.dissentmagazine.org/article/digital-piecework>.
- [22] A. ROSENBLAT, L. STARK, L. (2016) «Algorithmic labor and information asymmetries : A case study of Uber's drivers». *International Journal of Communication*, P. 10, 2016, pp. 3758-3784 ; et SCHEIBER, N., « How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons », *New York Times*, 2 avril 2017. <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html> .

[23] Veen, Barrat et Goods, *op. cit.*

[24] Veen, Barrat et Goods, *op. cit.*

[25] Jeff Fernandes, *Essa é minha rotina*, YouTube, 15 octobre 2020 (18 minutes).