Suisse

Les luttes des précaires de la logistique : le « système DPD »

Nicolas PONS-VIGNON et Enrico BORELLI

Les mauvaises conditions de travail et le système de sous-traitance rendent la mobilisation syndicale difficile parmi les salariés du géant logistique DPD en Suisse, qui s'est opposé à un mouvement de livreurs demandant de choisir librement leur syndicat. Le secteur fonde en effet sa croissance sur une organisation du travail qui vise à évincer la représentation syndicale, ce qui est facilité par la faible protection que lui offre le droit du travail helvétique.

Poor working conditions and sub-contracting make union mobilisation difficult among Swiss employees of the logistics giant DPD, which has objected to a movement among delivery workers demanding free choice of union membership. Indeed, the sector's growth is founded on an organisation designed to thwart union representation, which is made easier by the weak level of protection offered by Swiss employment legislation.

Nicolas Pons-Vignon est professeur au Centre de compétence Travail, Welfare et Société de la Haute École Spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI). Enrico Borelli est un syndicaliste d'Unia en Suisse. Il est coresponsable du secteur des soins et a coordonné la campagne DPD au Tessin.

Les travailleurs et travailleuses qui nous ont protégé·es pendant la pandémie, par exemple en livrant des milliards de colis alors que personne ne voulait sortir de chez soi, sont dorénavant qualifié·es d'« essentiel·les ». Cette reconnaissance symbolique ne rend que plus amère l'exploitation exacerbée qu'ils et elles subissent. Comme l'écrivent Stevano *et alii* (2021), « les classifications du travail essentiel ont reconnu certains travailleurs comme indispensables mais n'ont pas été utilisées pour subvertir les relations de pouvoir qui les rendent jetables ». En Suisse, dans le secteur de la logistique comme dans celui des soins, le taux de rotation de la main-d'œuvre est très élevé[1] ; il est l'expression de mauvaises conditions de travail et rend la mobilisation syndicale difficile. Comme nous allons le voir, les obstacles à l'organisation des travailleurs et travailleuses vont cependant au-delà de la précarité de la main-d'œuvre migrante, qui est souvent recrutée par les employeurs de ces secteurs. L'évolution qu'Alimahomed-Wilson (2020) qualifie d'« amazonification de la logistique » implique que, même lorsqu'Amazon ne participe pas directement à un marché (comme en Suisse), le secteur fonde sa croissance exponentielle sur une organisation du travail qui vise à évincer la représentation syndicale, en particulier dans le « dernier kilomètre », c'est-à-dire la dernière étape du processus de livraison, qui est celle soumise aux plus grands aléas.

Dans cet article, nous analysons la dynamique qui a conduit cinq chauffeurs-livreurs à perdre leur emploi suite à la répression syndicale dont ils ont fait l'objet dans le canton italophone du Tessin. Pendant les fêtes de Noël 2021, à la suite de la résiliation du contrat liant un sous-traitant à la filiale suisse de GeoPost/DPDGroup (Dynamic Parcel Distribution ; voir l'encadré), 15 employés sont licenciés. Le contrat est transféré à un nouveau sous-traitant qui réembauche tous les chauffeurs, sauf quatre, connus pour leur engagement syndical ; un cinquième est licencié peu après parce qu'il refuse d'adhérer à un syndicat agréé par l'employeur. Face aux accusations de

Encadré - **GeoPost et DPDGroup**

DPDGroup est le réseau de livraison de GeoPost, une société *holding* appartenant au groupe français La Poste, qui est détenue à 100 % par l'État français. Cette entreprise multinationale de la logistique a réalisé un chiffre d'affaires de 14,7 milliards d'euros en 2021 et poursuit une stratégie agressive d'acquisition pour s'implanter dans de nouveaux marchés. Elle emploie (indirectement, voir *infra*) 120 000 « experts de livraison » dans près de 50 pays, qui livrent 8,4 millions de colis par jour à travers les marques DPD, Chronopost, SEUR, BRT et Jadlog.

En Suisse, DPD emploie indirectement 1200 collaborateurs (*via* plus de 70 sous-traitants), qui livrent 95 000 colis par jour à partir de 14 dépôts.

1. Pour le secteur des soins en Suisse, il était de 22,4 % en 2019, contre 20,8 % en 2013 (Merçay *et al.*, 2021).

licenciement illégal formulées par les salariés et le syndicat Unia, le donneur d'ordres DPD fait valoir que ce sont les sous-traitants, appelés « partenaires de livraison », qui sont les employeurs des livreurs (ou « experts en livraison »). Or ces sous-traitants n'ont aucune marge de manœuvre pour organiser leur activité. Alors que les conditions d'emploi et de travail des chauffeurs et chauffeuses sont dramatiques, leur mobilisation, malgré son dynamisme et le soutien actif d'un syndicat, se heurte à un mur d'hostilité de la part de la multinationale.

Libéralisation, précarité et profits

Jusqu'à la décision de libéraliser le marché postal, les PTT (Postes, téléphones, télégraphes) étaient considérés par la population comme un joyau du service public suisse. En 1996, le gouvernement propose de les séparer en deux entités, Telecom PTT (aujourd'hui Swisscom) et Swiss Post, arguant que la libéralisation permettrait d'accroître l'efficacité et que Swiss Post serait ainsi mieux à même de faire face à la concurrence des entreprises privées. La décision est approuvée par le Parlement suisse, sans que personne ne s'y oppose, ni le Parti socialiste ni l'Union syndicale suisse, par exemple en lançant un référendum[2].

Cette libéralisation a pour effet de flexibiliser les conditions d'emploi à La Poste, en remplaçant le statut de fonctionnaire des salarié·es par un contrat de droit public révocable, et surtout d'augmenter de manière spectaculaire l'intensité du travail, et donc la souffrance qui y est associée (Cianferoni, 2011). La situation semble cependant encore pire pour les employé·es des groupes privés, qui proposent des prix plus bas (entretenant l'illusion proposée aux consommateurs de livraisons « gratuites ») et des délais sans cesse plus brefs, en donnant la possibilité de suivre les colis en temps réel. Le secteur, déjà en pleine expansion en raison de l'augmentation du commerce en ligne, s'est considérablement développé avec la pandémie de Covid-19 ; lors du premier confinement en 2020, DPD Suisse a livré en moyenne 110 000 colis par jour, soit une augmentation de 50 % par rapport à 2019[3]. L'entreprise compte désormais 1 200 « collaborateurs et collaboratrices » ; le choix du terme est délibéré et vise à maintenir l'ambiguïté quant à la nature du lien entre DPD et celles et ceux qui conduisent des fourgons flanqués de son logo.

Les livreurs et livreuses sont en effet officiellement employé·es par plus de 70 sociétés sous-traitantes travaillant exclusivement pour DPD ; cette organisation fondée sur des intermédiaires s'apparente à ce qui s'appelle en droit du travail français du « marchandage », dans la mesure où il s'agit de relations interfirmes exclusives. DPD s'appuie sur (ou se cache derrière) cette structure pour se défausser de toute responsabilité vis-à-vis de la main-d'œuvre tout en réalisant d'importants profits : le groupe GeoPost/DPDGroup a ainsi enregistré un bénéfice mondial de 800 millions d'euros en 2020.

2. En Suisse, si 50 000 citoyens signent une demande de référendum à propos d'un projet voté par le Parlement, la décision finale est soumise à un vote populaire, qui peut alors annuler la décision parlementaire.

3. « De nouvelles valeurs records pour une fin d'année riche en ventes – DPD Suisse est paré pour la haute saison », Communiqué de presse DPD du 24 novembre 2021 : https://www.dpd.com/ch/fr/news/peak-season/.

Le « système DPD » : l'Amazonification sans Amazon

La relation triangulaire avec les sous-traitants et les livreurs et livreuses est qualifiée de « système DPD » par ses critiques (Unia, 2021) et de « modèle fédérateur » par l'entreprise, qui vante l'avantage de bénéficier de l'expertise locale de ses partenaires[4]. Ce modèle ressemble fort à celui développé par le géant de la logistique Amazon dans de nombreux pays afin de résoudre « le problème du dernier kilomètre » (Alimahomed-Wilson, 2020) et de tirer le profit maximum de l'explosion du commerce en ligne. Le « problème » en question est que la livraison chez les clients particuliers constitue la partie du processus logistique la plus onéreuse en temps ; elle représente près d'un tiers du coût total en raison du nombre important d'arrêts à effectuer pour des colis de taille modeste, avec une série de difficultés souvent imprévisibles (digicode qui ne fonctionne pas, client absent ou difficulté à se garer). Amazon a donc opté pour une stratégie diamétralement opposée à celle de ses dépôts (appelés *fullfillment centers*), dans lesquels elle emploie directement la main-d'œuvre *via* un mélange de contrats permanents et précaires. Dans le dernier kilomètre, les salarié·es sont ainsi employé·es à travers des sous-traitants qui travaillent exclusivement pour Amazon, et dont la taille est volontairement réduite, afin de limiter tant leur pouvoir de négociation vis-à-vis d'Amazon que les possibilités de syndicalisation. Les livreurs et livreuses partagent cependant avec leurs collègues des dépôts la caractéristique d'être étroitement surveillé·es par le biais de technologies toujours plus intrusives.

Amazon et DPD n'ont bien sûr rien inventé, car le développement de la sous-traitance afin d'instaurer des relations inter-firmes inégales et faire baisser les salaires est un phénomène global qui s'amplifie depuis les années 1980. En France, ses conséquences ont été analysées par Perraudin *et alii* (2014), qui montrent que les relations de sous-traitance, loin de constituer des partenariats, reflètent des rapports de force et sont au cœur des stratégies d'accumulation des firmes dominantes :

« Puisqu'il conduit les contractants principaux à planifier les activités des sous-traitants et à contrôler la vente de leurs produits fragmentés, le recours à la sous-traitance crée une division hiérarchique du travail interentreprises et une chaîne de dépendance économique. »

La relation entre DPD et les sous-traitants est en effet très déséquilibrée : ces derniers doivent assumer l'entière responsabilité des risques liés à l'activité. Par exemple, si une grève survient chez un sous-traitant, DPD peut résilier le contrat sans préavis. Ces sociétés sont généralement créées sur une base *ad hoc* afin de travailler avec DPD et n'effectuent pas de livraisons pour d'autres sociétés, comme dans le cas d'Amazon. L'idée que nous avons à faire à des entrepreneurs indépendants est donc une illusion qui dissimule leur faiblesse et leur situation de subordination, comme en témoignent les nombreuses tentatives de syndicalisation de livreurs et autres travailleurs

4. Parmi les expressions au contenu flou que distille la communication d'entreprise, celle-ci est particulièrement savoureuse dans la mesure où le contrôle du procès de travail *via* les algorithmes est tel qu'il semble peu probable qu'une quelconque expertise locale ait la place de s'exprimer.

de la *gig economy* à travers le monde (Woodcock, 2021), ainsi que les décisions de justice requalifiant les contrats de service en contrats de travail[5]. Ce système est une manifestation de la restructuration des relations de dépendance qui s'accompagne, comme le note Supiot (2017), d'une séparation entre dépendance juridique et dépendance économique.

Comme l'ont révélé les discussions avec plus de cinquante livreurs et livreuses[6], le travail chez DPD s'effectue à un rythme effréné, avec au moins 120 livraisons et collectes par jour. Chaque livraison doit prendre au maximum deux minutes une fois que le chauffeur est arrivé à destination : ces derniers vivent dans la terreur de Predict, le logiciel développé par DPD qui mesure précisément les temps de livraison, et impose une amende au sous-traitant en cas de non-respect (amende qui est souvent répercutée sur les chauffeurs, même si cela est illégal). Les journées de travail dépassent donc souvent 12 ou 13 heures d'affilée, sans pause. Il y a également eu des violations des règles de sécurité au travail ; les conducteurs ont par exemple dû soulever des poids dépassant la limite autorisée (25 kg) sans disposer d'un équipement mécanique. Ces pressions et la cadence qu'elles imposent sont d'autant plus difficiles à supporter que le contexte de travail, le « dernier kilomètre », est comme on l'a vu truffé d'obstacles imprévus qui ne cessent de ralentir les livreurs[7]. Les chauffeurs et chauffeuses ont été particulièrement choqué·es par le non-paiement des heures supplémentaires et les déductions salariales illégales, pour les amendes ou pour les frais de réparation des fourgonnettes qui leur étaient imputés, mais aussi par des abus tels que le non-paiement des cotisations de retraite.

Face aux abus, la lutte pour la reconnaissance syndicale

C'est dans ce contexte que le syndicat Unia, la plus grande organisation syndicale de Suisse avec près de 200 000 membres, a lancé en 2020 une campagne pour dénoncer les mauvaises conditions de travail. Grâce à une présence régulière dans les différents dépôts de DPD en Suisse, Unia a établi une relation de confiance avec de nombreux travailleurs et travailleuses, dont plus de 150 (sur 1 200) ont adhéré au syndicat[8]. Un comité national, respect@dpd, composé de militantes et militants et de représentantes et représentants syndicaux des différents dépôts a été mis en place. Des collectifs ont été formés pour discuter des stratégies d'action syndicale ; 13 revendications ont été présentées à l'entreprise pour demander l'ouverture de négociations en vue de l'élaboration d'une convention collective de travail. Il s'agit notamment d'un salaire minimum de 4 250 francs suisses par mois, de l'introduction du 13e mois, d'un temps de travail limité à 42,5 heures par semaine, du paiement de toutes les heures de travail, de l'introduction d'une responsabilité solidaire

5. Outre le Royaume-Uni et les États-Unis, voir la décision de la Cour de cassation française sur Uber en 2020 : https://bit.ly/40BF8Ts.

6. Cet article se fonde sur des entretiens menés dans le cadre de l'action syndicale d'Unia, tôt le matin à proximité des dépôts, et hors des horaires de travail avec de petits groupes, tout au long d'une année.

7. Les conséquences souvent dramatiques de ces nombreux problèmes sur le travail et la vie des livreurs sont décrites avec une humanité saisissante dans le film *Sorry We Missed You* de Ken Loach.

8. Ce nombre ne cesse cependant de baisser car, comme nous l'expliquons, les militantes et militants sont visé·es par des licenciements.

liant DPD aux sous-traitants en cas de violation des contrats, ainsi que du respect des droits syndicaux.

Bien que plus de 300 employé·es aient souscrit à ces demandes et donné un mandat au syndicat Unia et au comité national, DPD a refusé de discuter avec ce syndicat, prétextant qu'elle n'était pas l'employeur des salarié·es tout en faisant pression sur les sous-traitants pour qu'ils ne traitent pas avec Unia. L'entreprise a en revanche entamé des négociations en novembre 2021 (celles-ci n'avaient pas abouti début octobre 2022) avec d'autres syndicats et employeurs du secteur pour l'établissement d'une convention collective de travail[9]. Les deux « partenaires sociaux » avec lesquels DPD a choisi de discuter (Syndicom et Transfair), et auxquels elle encourage les salarié·es à adhérer, semblent disposés à signer des conventions collectives dont les termes conviennent aux employeurs. Il ne fait pas de doute que travailler avec des syndicats non enracinés parmi les travailleurs et travailleuses pour négocier des conventions collectives est une stratégie de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'Unia se voit refuser l'accès aux dépôts à l'aube, d'autres syndicats y offrent du café et des croissants avec l'approbation de la direction.

Alors que GeoPost/DPDgroup a signé un accord international sur la reconnaissance des droits syndicaux avec la fédération syndicale internationale Uni Global, sa filiale en Suisse ne respecte donc pas la liberté syndicale. L'attitude hostile de DPD va au-delà du refus de discuter ; elle n'hésite pas à intimider et à punir les travailleurs et travailleuses qui veulent s'organiser collectivement. L'entreprise justifie cette attitude en répétant inlassablement que les véritables employeurs sont les entreprises sous-traitantes. Comme nous l'avons expliqué, celles-ci sont dans une situation de dépendance vis-à-vis de DPD, sans aucune marge de manœuvre pour organiser leur activité. Nombreux sont ainsi les sous-traitants qui sont grevés de dettes, notamment contractées afin d'acheter les véhicules. Ces derniers affichent le logo de DPD, tout comme les uniformes des chauffeurs et chauffeuses qui les conduisent. Mais l'essentiel est ailleurs : l'organisation des journées de travail (trajets, cadences de livraison, etc.) est dictée par l'algorithme Predict géré par DPD. Du point de vue de la dépendance économique, et certainement de celui des livreurs et livreuses, ils et elles travaillent *de facto* pour DPD, qui contrôle également la base de données clients. Ce système permet à la multinationale de se décharger de toute responsabilité sur les sous-traitants et les chauffeurs et chauffeuses et d'économiser beaucoup d'argent par rapport à son principal concurrent, la Poste suisse.

Face au mépris affiché par l'entreprise vis-à-vis des demandes des salarié·es, des actions collectives de protestation ont été organisées dans différents dépôts. D'autres initiatives ont aussi été menées pour accroître la pression sur l'entreprise et dénoncer publiquement les conditions d'emploi et de travail et le nivellement par le bas promu par DPD dans le secteur de la logistique. Cette situation a été dénoncée lors d'une manifestation devant le siège du groupe à Paris le 22 juin 2021, avec le soutien des organisations syndicales françaises. Grâce à Uni Global, un réseau de soutien international a été mis en place et des discussions ont été ouvertes avec

9. « Les principaux acteurs du secteur de la logistique en Suisse travaillent main dans la main avec les partenaires sociaux à l'établissement d'une CCT sectorielle », Communiqué de presse DPD du 8 novembre 2021, http://bit.ly/3X22rTi.

GeoPost/DPDgroup. Des motions parlementaires ont été présentées au niveau fédéral et européen, où 24 parlementaires de l'Union européenne ont signé une lettre ouverte à la direction de l'entreprise pour dénoncer les mauvaises conditions de travail[10]. En Suisse, une centaine d'universitaires et de personnalités du monde de la culture ont envoyé une lettre ouverte au directeur général de DPD pour soutenir les revendications des travailleurs et travailleuses. Les médias ont également donné de l'importance à la campagne syndicale, avec des dizaines d'articles dans les grands journaux et des reportages à la télévision publique[11].

Les abus décrits plus haut, comme le non-paiement de certaines heures, ont été signalés à l'autorité de surveillance du marché postal (PostCom) ainsi qu'aux inspections du travail des cantons dans lesquels les dépôts de DPD sont situés. Ces autorités (à l'exception de l'inspection du travail du Tessin, canton italophone méridional) n'ont pas réagi et ont laissé pleine liberté à l'entreprise de développer son « système ». Dans le cadre d'un reportage à la télévision publique RTS en avril 2022, la directrice de Postcom a ainsi concédé que l'organisation se limitait à la vérification de documents, ne coordonnait pas son travail avec l'inspection du travail, et avait seulement dressé trois procès-verbaux pour infraction dans le secteur[12].

Malgré le mur érigé contre Unia par DPD, cette lutte a néanmoins permis d'améliorer les conditions de travail, certains des abus (notamment les heures ou cotisations « oubliées ») ayant cessé. Le mouvement a montré que, même dans un secteur dont le modèle repose sur la précarisation du travail, il est possible d'entamer une mobilisation collective pour améliorer les conditions de vie et de travail du personnel. Le principal obstacle sur lequel a achoppé cette campagne est donc que les chauffeurs et chauffeuses qui conduisent les camionnettes ne sont pas, du point de vue de la dépendance juridique, des employé·es de DPD. Or, dans un contexte réglementaire n'offrant quasiment aucune protection aux représentantes et représentants syndicaux comme celui de la Suisse[13], cet obstacle s'est révélé difficile à franchir.

Conclusion : le syndicalisme face à la précarité, un enjeu politique

La « révolution logistique » (Cowen, 2014) a enthousiasmé de nombreux intellectuels et militants qui ont cru que la réorientation des économies (en particulier occidentales) vers le développement de chaînes logistiques et d'infrastructures permettant d'acheminer des biens en un temps record, quel que soit leur lieu de production, allait permettre aux salarié·es du secteur de renforcer leur « pouvoir structurel[14] », lié à

10. Collectif, « Cadences infernales, sous-traitance, politique antisyndicale : lettre au PDG de l'entreprise de livraison DPD », *Le Club de Mediapart*, 11 juin 2021, http://bit.ly/3HG86Jb.

11. P. Odermatt, « DPD-Kurierfahrer: Schuften ohne Ende », *SRF*, 15. September 2021, http://bit.ly/3HYu2R4.

12. « Livreurs de colis : les prolétaires du dernier kilomètre », *RTS*, 14 avril 2022, http ://bit.ly/3JKVmDM.

13. À la suite d'une plainte de l'Union syndicale suisse (USS), le pays a été placé par l'Organisation internationale du travail (OIT) sur une liste noire des pays ne respectant pas la liberté syndicale. Le gouvernement s'est engagé à mettre en place une médiation entre les partenaires sociaux à ce sujet mais sans que cela ne se matérialise : « OIT et protection contre le licenciement : la confédération doit avancer avec la médiation », Résolution de l'Assemblée des délégué·es de l'USS, Berne, 28 mai 2021, https://bit.ly/3K1Wbbt.

14. À propos des sources de pouvoir des salarié·es, voir Schmalz *et al.* (2018).

leur position dans l'organisation productive, et d'améliorer leur condition, à la manière de ce qu'ont réussi à faire historiquement les salarié·es du secteur de la production industrielle. Cependant, comme le note Anderson (2021), « il n'y a guère de preuves que l'importance accrue de la logistique pour l'accumulation du capital ait entraîné un renforcement du pouvoir des travailleurs de la logistique eux-mêmes. » Cela ne signifie pas que ces travailleurs et travailleuses n'ont *pas* de pouvoir structurel, mais que les entreprises se sont organisées pour en limiter la portée au maximum. C'est sans aucun doute ce qui s'est passé dans le cas de DPD en Suisse.

L'intervention d'Unia offre des pistes de réflexion intéressantes : la campagne a été nourrie par un travail analytique qui s'est appuyé sur les témoignages des livreurs et livreuses et a été articulée à plusieurs niveaux. La mobilisation sur les lieux de travail a constitué la pierre angulaire de la campagne et les militantes et militants les plus actifs ont joué un rôle décisif dans la mise en place de collectifs nationaux et régionaux (déployant ainsi leur « pouvoir associatif », qui découle de leur organisation collective). Des synergies, limitées mais réelles, ont été développées au niveau international avec les organisations syndicales, l'opinion publique a été impliquée, les grands clients commerciaux ont été contactés, et des actions politiques et institutionnelles ont été entreprises. Si une organisation syndicale place les travailleurs et travailleuses et leurs attentes au centre de son action pour les organiser collectivement et utilise toutes les ressources disponibles, des campagnes offensives peuvent être promues et la solidarité renforcée. La valorisation du rôle des militantes et militants et leur intégration dans la définition des stratégies syndicales demeure une condition préalable à l'action ; le fait que les plus actifs aient été licenciés montre que l'entreprise a compris leur importance pour la mobilisation.

Si la campagne a rencontré dans un premier temps un succès certain, elle s'est heurtée à trois obstacles qui, combinés, l'ont sérieusement freinée. Le premier est la stratégie visant à séparer la dépendance juridique de la dépendance économique à travers l'utilisation systématique de sous-traitants pour limiter les droits sociaux et syndicaux. Il s'agit d'un problème commun à de nombreux secteurs et pays, notamment en Europe (ETUC, 2021). Il serait ainsi pertinent de dépasser l'approche sectorielle pour établir des liens entre le commerce et la logistique, qui font partie de la même chaîne de valeur. Mais il est tout aussi indispensable de développer le caractère transnational des luttes : les mêmes problèmes touchent en effet les livreurs et livreuses des pays frontaliers de la Suisse.

Les deux autres obstacles tiennent à la culture syndicale suisse et à la faiblesse du droit du travail helvétique. S'ils apparaissent plus spécifiques au contexte national, ils n'en sont pas moins importants pour les observateurs étrangers : l'affaiblissement des syndicats entraîne en effet une évolution vers une réalité « à la suisse » dans de nombreux pays. S'il peut sembler surprenant que des syndicats acceptent de négocier des conventions collectives sans chercher à syndiquer les salarié·es, il s'agit d'un phénomène répandu. Ce faisant, ces syndicats font le jeu d'employeurs qui peuvent se targuer de valoriser la « culture du consensus » chère au pays. Si

Oesch (2011) a identifié il y a dix ans un renouveau syndical suisse lié aux campagnes offensives d'Unia, la capacité de ces actions à transformer le syndicalisme semble limitée par la faiblesse de la protection des salarié·es (notamment les membres d'un syndicat) contre les licenciements abusifs. Si l'absence de protection pour les militants et militantes n'a guère d'effet dans les secteurs où les syndicats sont puissants (comme le BTP), elle rend leur émergence ou renforcement très difficile ailleurs, et notamment dans les services, en permettant aux entreprises de « neutraliser » les éléments les plus actifs (ou menaçants, de leur point de vue).

Sources :

- Alimahomed-Wilson J. (2020), « The Amazonification of logistics: E-commerce, labor, and exploitation in the last mile », *in* Alimahomed-Wilson J., Reese E. (eds.), *The Cost of Free Shipping : Amazon in the Global Economy*, London, Pluto Press, p. 69-84, https://doi.org/10.2307/j.ctv16zjhcj.11.
- Anderson J. (2021), « Labour struggle in logistics », *in* Skeggs B., Farris S.R., Toscano A., Bromberg S. (eds.), *The SAGE Handbook of Marxism*, London, Sage.
- Cianferoni N. (2011), « Quand la modernisation produit de la souffrance. Le cas de La Poste suisse », *Interrogations*, n° 12, p. 79-96, https://bit.ly/3RAyOqW.
- Cowen D. (2014), *The Deadly Life of Logistics: Mapping Violence in Global Trade*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- ETUC (2021), *Securing Workers' Rights in Subcontracting Chains. Case Studies*, European Trade Union Confederation, http://bit.ly/3HEGbt2.
- Merçay C., Grünig A., Dolder P. (2021), *Gesundheitspersonal in der Schweiz – Nationaler Versorgungsbericht 2021. Bestand, Bedarf, Angebot und Massnahmen zur Personalsicherung,* Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan), Neuchâtel, http://bit.ly/3JIDpWc.
- Oesch D. (2011), « Swiss trade unions and industrial relations after 1990. A history of decline and renewal », *in* Trampusch C., Mach A. (eds.), *Switzerland in Europe. Continuity and Change in the Swiss Political Economy*, London, Routledge, p. 82-102, https://archive-ouverte.unige.ch/unige:21788.
- Perraudin C., Petit H., Thèvenot N., Tinel B., Valentin J. (2014), « Inter-firm dependency and employment inequalities : Theoretical hypotheses and empirical tests on French subcontracting relationships », *Review of Radical Political Economics*, vol. 46, n° 2, p. 199-220, https://doi.org/10.1177/0486613413497912.
- Schmalz S., Ludwig C., Webster E. (2018), « The power resources approach : Developments and challenges », *Global Labour Journal*, vol. 9, n° 2, p. 113-134, http://bit.ly/3XFSqg3.
- Stevano S., Ali R., Jamieson M. (2021), « Essential for what? A global social reproduction view on the re-organisation of work during the COVID-19 pandemic », *Canadian Journal of Development Studies/Revue canadienne d'études du développement*, vol. 42, n° 1-2, p. 178-199, https://doi.org/10.1080/02255189.2020.1834362.

- Supiot A. (2017), « Et si l'on refondait le droit du travail », *Le Monde diplomatique*, octobre, p. 22-23.
- Unia (2021), *Le système DPD. Comment un groupe logistique bafoue toutes les règles impunément*, https://bit.ly/40IZ9rc.
- Woodcock J. (2021), *The Fight Against Platform Capitalism : An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*, London, University of Westminster Press, https://doi.org/10.16997/book51.