

# Mutations du monde du travail : défis actuels et réponses de l'Église en Allemagne. L'exemple de la pastorale ouvrière (*Betriebsseelsorge*) du Diocèse de Rottenburg-Stuttgart

par

**Wolfgang HERRMANN**

responsable de la section « l'Église et le Monde du Travail – La pastorale ouvrière »  
du Diocèse de Rottenburg-Stuttgart

Basé sur la méthode « voir-juger-agir », sont décrits les défis du monde du travail pour la pastorale ouvrière. Par la suite, ces défis sont soumis à une évaluation socio-éthique intégrant le concept de « bon travail ».

En conclusion, il s'agit ici de décrire le positionnement solidaire et prophétique de la pastorale ouvrière, en lien avec ses partenaires, ainsi que l'engagement pour des conditions de travail meilleures et plus équitables.

## Section 1

### **La Pastorale ouvrière : « L'Église ouverte au monde du travail »**

La Pastorale ouvrière se comprend comme une « Église au service de l'extérieur » – ainsi formulé par ma collègue Ingrid Reidt (Pastorale ouvrière à Rüsselsheim, Diocèse Mayence)<sup>1</sup> « Elle a sa place au-delà des murs de l'église dans les zones industrielles et dans les entreprises, dans les bureaux ainsi que dans les services de l'emploi,

<sup>1</sup> I. REIDT et W. REININGER, *Kirche an der Seite der Armen – Ein Praxisbuch zur Sozialpastoral*, Freiburg im Breisgau, Lambertus, 2013, pp. 121 et s., spéc. p. 125.

là où l'on gagne le salaire et le pain quotidien, où l'on travaille et réalise beaucoup, mais où, en même temps, quelquefois les choses vont mal.

Cela signifie que : Pendant que les collègues des congrégations religieuses travaillent sur place dans leurs paroisses, les GPS des voitures des pasteurs ouvriers cherchent les adresses des entreprises dans les zones industrielles. Nos "lieux de travail" sont les ateliers de production, les succursales du commerce de détail, les cliniques et les bureaux. Là où l'on travaille avec force et esprit, là où l'on contribue à la base de l'économie, nous ressentons l'apport des travailleurs : tous les jours, vingt-quatre heures sur vingt-quatre, en travail posté, dans les camions sur la route, dans les aéroports, dans les hôpitaux, les centres de soins, devant les ordinateurs ou aux caisses ouvertes jusqu'à minuit »<sup>2</sup>.

## Section 2

### **Reconnaître les signes des temps – les défis du monde du travail**

Cette approche de la pastorale ouvrière nous donne un aperçu des différents secteurs professionnels et des conditions de travail ainsi que du fonctionnement de la vie quotidienne dans les entreprises, dans l'économie et dans la politique. Si nous, les pasteurs ouvriers, respectons les expériences des personnes qui travaillent ou sont au chômage, nous devons surtout prendre comme point de départ les changements du travail et de société et les regarder comme un défi<sup>3</sup> :

Dans notre pays à haut niveau de vie, nous constatons, d'une part, une augmentation de la richesse et, d'autre part, une pauvreté croissante. Le nombre de personnes pauvres ou menacées par la pauvreté augmente, en raison du chômage, de l'explosion des emplois précaires, atypiques et du démantèlement des services sociaux, surtout depuis l'introduction de la loi « Hartz IV ».

À première vue, le marché du travail allemand a bien surmonté la crise économique des années 2008-2009. Le nombre de personnes qui travaillent augmente et le chômage baisse. À l'étranger, on aime parler « du miracle du marché du travail en Allemagne » mais la qualité des emplois a changé. Un travail normal – non limité dans le temps, avec une sécurité sociale, à temps plein – diminue. La plupart des nouveaux emplois créés dans les dernières années sont des emplois « atypiques ». Parmi eux, les contrats d'intérim, les emplois à durée déterminée, les *Mini-Jobs* ainsi que les faux travailleurs indépendants.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> X., *Kirche im Betrieb – Leitlinien für katholische Betriebs- und Arbeitnehmerseelsorge in Deutschland*, édités par Bundeskommission der Betriebsseelsorge, Würzburg, 2010. La description des défis dans le monde du travail ainsi que le jugement des signes du temps sont pris de ces lignes directrices.

La précarisation<sup>4</sup> renforce cette tendance. Cela veut dire pour les personnes qui sont touchées, qu'elles se trouvent dans des emplois sans protection juridique, des emplois mal payés et bénéficient de prestations sociales amoindries. Elles vivent constamment dans l'incertitude et dans la peur, c'est-à-dire que, du point de vue des conditions de travail, elles « vivent au jour le jour ». Elles vivent dans un mélange d'incertitude, de honte, de rage et de résignation – lié à l'écart ressenti avec un emploi normal.

Chaque jour beaucoup de personnes, employées de façon précaire, mobilisent toute leur énergie pour faire un pas vers un meilleur travail, plus stable. Selon nos observations « des larmes de rage et d'évanouissement sont versées quand on n'atteint pas le métier souhaité ou lorsqu'on est maintenu dans l'incertitude et la pauvreté par de vieux certificats de travail ou un curriculum vitae précaire sur une route en pente – prêt à s'écraser comme tous les autres apparemment superflus »<sup>5</sup>.

Même si la perception de la précarité dans l'opinion publique se limite à une certaine couche de la société, elle a déjà atteint le cœur de la société établie. On trouve, de plus en plus, des ouvriers et employés spécialisés dans les secteurs dérégulés et mal payés du marché de travail et face à la précarisation de l'emploi des collègues, le sentiment d'être remplaçable s'infiltré même chez les actifs ayant un emploi permanent<sup>6</sup>.

Les emplois précaires, sans salaire de subsistance et sans sécurité sociale suffisante, sans droit de cogestion et sans protection contre le licenciement, freinent la solidarité dans une entreprise et conduisent à des clivages au sein de la collectivité du personnel.

La précarisation du travail n'est pas seulement liée à la mondialisation ou aux nouvelles formes de management du personnel. Elle a aussi été introduite par des décisions politiques (« Hartz-Gesetze »)<sup>7</sup>.

La division du marché du travail entraîne celle de la société. Elle se reflète dans le développement des salaires. Pendant que les salaires réels stagnent (surtout entre 2000 et 2010) ou même baissent (en Allemagne, 25 % des personnes qui travaillent relèvent du secteur des bas salaires), les revenus des entrepreneurs et les revenus des biens montrent une croissance rapide. Par conséquent, le fossé dans la répartition de

<sup>4</sup> Les mots « prekär » et « Prekariat » relèvent de la langue française et ont été introduits dans la langue allemande. Ils remontent aux sociologues Pierre Bourdieu, Robert Castel et Serge Paugam. Avec ces termes, on décrit le processus de l'inquiétude liée au changement du monde du travail.

<sup>5</sup> G. LORENZ, *Prekäre Beschäftigung – wir empören uns*, Betriebsseelsorgestelle Stuttgart, Stuttgart 2012, pp. 5 et s.

<sup>6</sup> Voy. M. SCHNEIDER, « Der Trend zu prekärer Beschäftigung – Eine Diagnose aus sozialer Perspektive », *Amosinternational*, 2/2011, pp. 19-26.

<sup>7</sup> « Avec le slogan “est social ce qui crée de l'emploi”, on se fixe comme objectif de baisser les seuils pour l'entrée sur le marché du travail ou pour faciliter le retour à l'emploi. La réussite partielle de cette stratégie et le recul du chômage ces dernières années sont présentés comme un succès. Mais ce discours fait l'impasse sur le fait que la flexibilité et la dérégulation du marché de travail ont incité à transformer des relations de travail stables en relations précaires » (M. SCHNEIDER, *Wenn prekäre Arbeit zum Normalfall wird*, actes du congrès : Erwerbslosenfachtagung 2012 – Ev. Akademie Bad Boll (co-organisé par la pastorale ouvrière du diocèse de Rottenburg-Stuttgart, pp. 1 et s.).

l'actif se creuse. La scission dans la société, due à la répartition inégale des revenus et des biens, a aussi des effets dans le domaine de la formation : les enfants des familles d'ouvriers ou des personnes sans travail parviennent très rarement à une qualification qui leur permet d'entrer dans le monde du travail actuel. La scission de la société est tout à fait analogue dans le domaine de la sécurité sociale et des soins de santé. Il faut de plus en plus de ressources personnelles que les personnes à faibles revenus ne possèdent pas.

La publicité et la consommation assurent de plus en plus la promotion de l'individualisme comme élément central du mode de vie. Entre-temps, ce processus touche tous les domaines de la vie humaine. Il demande un maximum de mobilité et de flexibilité. Chacun doit construire sa propre vie au travail et ses revenus autour de ces critères. En même temps, les réseaux naturels de la solidarité, l'adhésion à un parti ou à un syndicat, l'appartenance sociale ou familiale et les liens religieux perdent leur importance. Dans toutes les organisations, ce développement affecte le nombre d'adhérents.

Le processus de l'individualisme est perçu et vécu différemment par les personnes. D'une part, elles profitent de cette chance pour agrandir leur espace de liberté individuelle. D'autre part, l'individualisme croissant est également ressenti comme une menace parce que l'individu se perçoit comme seul face à des puissances anonymes comme « l'Économie » et « l'État » et que les réseaux de relations, autrefois stables et solides, commencent à se distandre. Les opportunités liées à la mobilité et la flexibilité sont autant de nouveaux risques auxquels les personnes sont contraintes.

Le développement rapide de la technique lié aux effets de la mondialisation/globalisation a complètement changé la situation des hommes dans le monde du travail. Le travail (ses conditions et ses règles) est mis sous pression parce que le calcul économique l'a réduit à un facteur de coût et que l'activité économique est entièrement déterminée par les rendements financiers.

Autres défis : certaines conditions de travail créent des surcharges et rendent les hommes « malades ». Le travail sans limite, souvent vingt-quatre heures sur vingt-quatre, autour du globe, laisse peu d'espace libre pour des amitiés et des relations, le mariage et la famille, pour la politique, l'Église et la culture.

Une intensification croissante du travail et de la performance, des restructurations et réorganisations permanentes conduisent aux angoisses, au mépris et aux inquiétudes de tout le salariat. C'est le terrain pour le harcèlement moral (*mobbing*), la terreur psychologique dans une entreprise. Le harcèlement moral contredit la solidarité et détruit la cohésion sociale.

Le degré d'organisation syndicale diminue<sup>8</sup>. L'adhésion est difficile ou combattue dans beaucoup d'entreprises. Les syndicats et les conventions collectives perdent leur

<sup>8</sup> Depuis 2008, le nombre d'adhérents des grandes organisations syndicales comme IG Metall ou Verdi s'est stabilisé, voire a même augmenté. Mais dans l'ensemble les organisations syndicales ont perdu des adhérents ces dernières années. En 1974, le DGB comptait 7.843.565 adhérents en Allemagne de l'Ouest ; en 2014 il en compte 6.104.851 sur toute l'Allemagne (source : site-internet DGB).

importance, des accords d'entreprise sont mis en place par la négociation collective. Il existe toujours des entreprises qui entravent les élections du comité d'entreprise imposées par la loi (*BetrVerfG – Betriebsverfassungsgesetz*).

Un niveau élevé de flexibilité du temps de travail, jusqu'au télétravail ou la convention de forfait, limitent les contacts entre les employés et, par conséquent, le développement de la solidarité et de la codécision dans l'entreprise parce qu'il n'y a plus d'espace et de temps communs. La flexibilité croissante débouche sur une érosion du temps social. La société se transforme et s'organise pour se mettre à la disposition de la production et de la consommation. Même les dimanches et les jours fériés – des acquis culturels centraux – sont de plus en plus menacés. Les heures de travail sans limite mettent en danger les familles et les relations sociales mais aussi l'activité politique et culturelle.

À long terme, nous craignons que le rapport de travail salarié disparaisse. Les salariés se transformeront en « entrepreneurs de main d'œuvre » et s'établiront comme « faux-indépendants » en prenant tous les risques et en se faisant concurrence. Dans ce contexte, la solidarité devrait être développée à nouveau.

### Section 3

## **Juger les signes des temps – Pour une économie sociale (de marché), durable et démocratique<sup>9</sup>**

La pastorale ouvrière fait le lien entre l'amour de Dieu et l'amour du prochain – (*Nächstenliebe*). Dans la réflexion sur notre travail avec les hommes dans le monde du travail, nous découvrons le visage (*Gesicht*) de Dieu dans la lutte, dans la souffrance, mais aussi dans la joie et dans le bonheur des hommes. Nous voulons nous approprier « la joie et l'espoir, l'angoisse et le deuil des hommes d'aujourd'hui, en particulier des pauvres et de tous ceux qui souffrent »<sup>10</sup> (dans la vie au travail aujourd'hui). « Participer » à la vie des personnes avec ou sans travail, « s'engager dans la lutte » pour l'amélioration des structures (les conditions de travail), « consoler » dans la souffrance, « encourager » face aux nombreuses défaites, quand les forces déclinent – notre activité pastorale se reflète dans ces actions. Cette activité se poursuit en fêtant ensemble une nouvelle réalité à laquelle nous croyons au regard du « royaume de Dieu ». La force qui en résulte nous permet de nous positionner socialement et de nous engager pour une justice sociale. Car « la charité chrétienne et la justice sont inséparables »<sup>11</sup>.

Une idéologie de marché radicale se heurte à la résistance de la doctrine sociale catholique qui réclame le primat de la politique sur le marché, du travail sur le

---

<sup>9</sup> Voy. X.; *Kirche im Betrieb*, op. cit., pp. 14 et s.

<sup>10</sup> Voy. *Gaudium et spes* (1).

<sup>11</sup> Voy. *De justitia in mundo* – Röm. Bischofssynode zur Gerechtigkeit in der Welt 1971 (35).

capital<sup>12</sup>. Ce dernier crée une « adéquation du marché » mais pas du tout une justice sociale. Un système économique qui n'est orienté que sur le profit est incapable de faire face aux besoins fondamentaux des hommes – encore moins capable de les impliquer en raison de leur travail et de leur assurer des revenus suffisants. L'économie n'est pas une fin en soi, elle doit être utile à la vie et vigilante avec les ressources.

L'économie mondiale doit être contrainte à ces valeurs. Elle ne doit pas échapper dans un espace sans éthique et politique. Notre vision prévoit une économie (de marché) qui soit sociale, durable et démocratique. C'est volontairement que nous mettons « marché » entre parenthèses. Il ne signifie pas un but mais indique une méthode de l'économie éprouvée sous la primauté de la politique et de l'éthique. Cette vision de l'économie peut surmonter le système capitaliste (néolibéral). Nous voulons nous en approcher avec notre travail pratique. Les directives de la doctrine sociale catholique sont utiles. « D'abord, le travail, puis le capital »<sup>13</sup> – cette affirmation devient soudainement concrète, quand les démissions sont annoncées pour faire monter le cours des actions. « L'homme est porteur, créateur et but »<sup>14</sup> justement de l'action économique dans laquelle l'homme au travail n'a pas son mot à dire – mise à part les quelques droits de cogestion.

La pastorale ouvrière oppose à la perte de justice et de dignité dans le monde du travail la vision d'un « bon travail ». Elle rend justice à l'homme et est, par conséquent, productive. Sans évoquer une présentation détaillée du « bon travail », quelques indications peuvent l'éclairer.

Un bon travail nécessite un bon salaire. L'enseignement social catholique parle d'un salaire équitable, dans ce contexte. Celui qui travaille doit en vivre avec dignité. On nomme un critère important dans la lettre encyclique « *Laborem Exercens* » (1981) concernant un salaire équitable : « Le salaire équitable pour le travail d'un adulte, responsable pour une famille, doit être suffisant à fonder une famille, la soutenir efficacement et garantir son futur »<sup>15</sup>.

Un bon travail a besoin de contrats à durée indéterminée. La sécurité est l'un des besoins les plus fondamentaux de l'homme. Si ce besoin n'est pas satisfait, l'homme ne peut pas s'épanouir suffisamment et la capacité à entretenir des liens sociaux, c'est-à-dire la faculté de solidarité, est sensiblement perturbée parce que les hommes doivent mettre trop d'énergie pour satisfaire leurs besoins existentiels. Seules des conditions de travail sûres peuvent garantir un projet de vie sûr.

Un bon travail a besoin de codécision à l'intérieur de l'entreprise parce qu'elle appartient à la dignité de l'homme qui travaille. « On ne peut pas posséder des moyens de production contre le travail, on ne peut pas les posséder seulement pour les avoir, la seule raison qui justifie leur possession c'est de servir au travail (Pape Jean Paul II, 1981) »<sup>16</sup>. De là découle une vision très particulière de l'entreprise qui diffère de celle

<sup>12</sup> Voy. *Laborem exercens* (12).

<sup>13</sup> Voy. *Gaudium et spes* (67).

<sup>14</sup> Voy. *Mater et magistra* (219).

<sup>15</sup> Voy. *Caritas in veritate* (63).

<sup>16</sup> Voy. *Laborem exercens* (14).

admise aujourd'hui. En premier lieu, une entreprise n'est pas un actif, un ensemble de ressources matérielles destiné à la production des biens, mais d'abord une entité sociale constituée de l'ensemble des hommes et groupes d'hommes qui agissent dans l'entreprise. Celui qui a quelque chose à dire dans l'entreprise ne se définit pas en vertu de son droit de propriété mais par sa participation. La cogestion est la conséquence logique de cette vision. La proclamation sociale catholique prévoit une cogestion plus qualitative qu'elle ne l'est dans le statut actuel de l'entreprise. « La demande... d'une participation comprend plus que la seule participation aux fruits du travail, elle comprend aussi une participation au niveau de la planification, des initiatives et des responsabilités »<sup>17</sup>.

Un bon travail a besoin d'un dimanche sans travail. Dans la tradition biblique, le sabbat (le mot hébreu signifie « arrêter », *Gedenke des Sabbats* veut dire « Pense à arrêter. Sanctifie-le ! ») est un jour de liberté de l'esclavage par le travail, l'exploit et la hâte. Il est un jour de retraite pour commémorer la dignité humaine donnée par dieu. Le sabbat est un temps de repos, un espace de liberté intérieure et extérieure, où les hommes échappent à toutes les obligations envers un tiers et où ils se sentent conscients de cette libération et de ce soulagement. Et le sabbat est une interruption pour tous les individus. C'est un aspect important. Il ne s'agira pas qu'un seul se repose de temps en temps. Le commandement de sabbat comprend une interruption collective du travail pour tous. C'est la condition préalable pour soigner les relations, les échanges et les rencontres.

#### Section 4

### **Agir selon les signes des temps : Pastorale ouvrière (*Betriebsseelsorge*) – avec les hommes dans le monde du travail sur un pied d'égalité, de façon solidaire et prophétique**

Jahwe (Javhé), le dieu de la bible, se présente comme un dieu solidaire à côté de son peuple. D'une main puissante et le bras levé, il le ramène de l'esclavage par le travail en Égypte. Israël le considère comme un dieu libérateur, capable de surmonter les structures de l'exploitation et de l'oppression. La solidarité de dieu avec les hommes s'intensifie dans l'incarnation de Jésus-Christ. Il s'est débarrassé de son égalité avec Dieu et est devenu un homme entre les hommes (Phil. 2). Nous découvrons en lui l'amour incarné de Dieu envers les hommes. Surtout envers ceux qui sont « fatigués et chargés », les marginalisés de la société d'autrefois. Sa solidarité est, pour nous, les pasteurs ouvriers, une dimension fondamentale de notre foi.

---

<sup>17</sup> Voy. *Libertatis Conscientia* (86).

La solidarité de Dieu avec son peuple est reflétée dans la solidarité du salariat. Elle s'est présentée dans l'histoire du mouvement ouvrier comme force libératrice. La solidarité signifie remettre les propres intérêts au profit de l'ensemble, lier de manière fiable, agir prudemment et apparaître avec puissance. Ainsi, on a réussi dans de nombreux combats à attribuer au travail plus de droit et plus de dignité.

Nous, les pasteurs ouvriers, prenons part à ces combats parce que « la solidarité doit être toujours là où la dégradation sociale du sujet du travail provoque l'exploitation des employés »<sup>18</sup>. La solidarité est ainsi la plate-forme commune des hommes dans le monde du travail et des acteurs dans la pastorale ouvrière.

En même temps, nous nous sentons appelés à parler et à agir dans le monde du travail menacé. Pour cela, nous nous référons à la tradition des prophètes bibliques chez lesquels la plainte pour une justice sociale a une dimension centrale. Il s'agit de faire sentir le « cri » des opprimés et donner une voix à ceux qui n'en ont pas, questionner les « puissants » et construire « d'en bas » un contre-pouvoir.

Ainsi, la solidarité et la prophétie deviennent concrètes dans notre travail :

Nous, les pasteurs ouvriers, faisons des efforts intenses pour une approche opérationnelle, dans l'entreprise. Nous rendons visite aux hommes dans les entreprises, nous faisons leur connaissance, nous les écoutons et nous montrons un véritable intérêt. Nous nous intéressons particulièrement aux défavorisés dans le processus du travail. Nous les conseillons et nous les accompagnons dans des conflits au sein de l'entreprise et conflits sociaux comme le harcèlement moral, le surmenage professionnel, le traitement injuste et le licenciement.

Pour s'approcher des hommes, les pasteurs ouvriers de notre diocèse travaillent pendant quelques semaines comme des ouvriers non qualifiés dans une entreprise. Cela crée une proximité et une confiance et nous fait sentir ce que signifie une vie de travail dépendant. Nous « salissons nos mains » consciemment, comme une collègue l'a écrit !

Nos partenaires les plus importants sont le comité d'entreprise et le comité du personnel. Nous cherchons avec eux, qui vivent la solidarité dans leurs entreprises, un partenariat confidentiel pour les soutenir dans leur engagement pour de la justice et de la dignité au travail.

S'il y a des conflits, des disputes dans les entreprises et des conflits collectifs, des fermetures et des licenciements, nous prenons le parti du plus faible. Il est de notre devoir d'attirer l'attention du public – en société et dans l'Église – sur de tels conflits et de réclamer leur engagement envers les faibles et ainsi d'élargir le cercle de la solidarité.

La solidarité devient concrète dans des groupes, des cercles et des initiatives de nos points de rencontre. Nous essayons de rassembler des hommes qui sont également touchés comme les chômeurs ou les hommes assurant les mêmes responsabilités, comme les personnes des comités d'entreprise et du personnel, et nous essayons de les renforcer dans leur solidarité. C'est la raison pour laquelle nous sommes en étroite

<sup>18</sup> Voy. *Laborem exercens* (8).



collaboration avec les syndicats (DGB), les organisations d'employeurs et de travailleurs de l'Église (KAB, CAJ) et les organisations partenaires de l'Église protestante (et musulmane occasionnellement).

L'objectif de la pastorale ouvrière est de tisser un « réseau de la solidarité » stable entre les travailleurs et les personnes sans travail, entre les églises et les syndicats, et entre les institutions.

Actuellement, nous prenons position – c'est un élément de la dimension prophétique de notre travail – sur la fermeture des entreprises, des licenciements, les débats tarifaires, *etc.* Et soutenons les demandes des travailleurs. Nous sensibilisons l'opinion publique aux conflits dans le monde du travail et les soumettons à une réflexion socio-éthique. Nous cherchons « symboliquement » l'attention du public (par exemple, « une croix du chômage », « des pierres d'achoppement », *etc.*). C'est au sens de ce devoir prophétique que nous collaborons au travail de formation syndicale, dans nos discours lors des réunions d'entreprise et des manifestations publiques ainsi que dans notre travail dans la sphère publique.

Avant de conclure, je voudrais vous donner un exemple qui éclaire notre travail :

Suite à une information dénonçant de nombreux cas d'exploitation de la main d'œuvre sur le chantier de la construction de la foire aux expositions de Stuttgart et sur d'autres chantiers (fraudes concernant les salaires, logements indignes...) – concernant surtout des travailleurs migrants –, nous avons concentré nos efforts sur la situation de ces travailleurs venant surtout des États de l'UE 8/de l'UE 2 (États de l'UE-8/de l'UE-2) du point de vue du droit du travail et de leur situation sociale. Leur situation est particulièrement précaire parce qu'ils ne disposent pas d'informations suffisantes sur les conditions sociales et le droit du travail en Allemagne et qu'ils ne maîtrisent pas l'allemand.

Nous avons créé le bureau « Pastorale Ouvrière Stuttgart 21 » à cause de la construction de la ligne ferroviaire à grande vitesse de Stuttgart à Ulm et à cause de la transformation de la gare centrale du chemin de fer à Stuttgart. Notre collègue est présent sur les chantiers, il est l'interlocuteur et l'avocat des salariés pour garantir que les mineurs, les ferrailleurs, les coffreurs et les monteurs d'échafaudage travaillent dans des conditions équitables (qu'il n'existe pas de fraude sur le salaire minimum ou le prêt de main d'œuvre, pas de dissimulation d'emplois ou d'exploitation de la main d'œuvre).

Notre collègue est en étroite collaboration avec deux collègues du projet « Faire Mobilität »<sup>19</sup> du comité de la Direction Fédérale du DGB. La pastorale ouvrière de notre diocèse (la seule institution ecclésiastique en Allemagne parmi tous les partenaires du projet) est le partenaire de coopération du centre de consultation à Stuttgart. Les travailleurs migrants y reçoivent – entre autres – des informations sur les droits sociaux et les normes du travail ainsi qu'un soutien pour obtenir l'application de leurs droits (par exemple, demande de rappels de salaire).

---

<sup>19</sup> Voy. [www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de)

Notre engagement pour une migration de travail équitable est complété par la participation au « réseau des salariés de Stuttgart 21 », dans lequel plus de 20 acteurs (par exemple, le Syndicat du Bâtiment IG Bau, l'autorité de contrôle financier de l'emploi illégal (FKS), le service de consultation pour l'immigration, les représentants des travailleurs des entrepreneurs généraux) veillent au respect des conditions de travail équitables et s'informent et se conseillent réciproquement. À l'aide d'une alliance dans l'ensemble du *Land* (« Bündnis Faire Arbeitsmigration Baden-Württemberg »<sup>20</sup> – associant plus de 23 associations, institutions, services d'information et syndicats issus de la société civile, du monde du travail et de l'Église), l'objectif est de rendre publique la discrimination et l'exploitation des travailleurs migrants, de mettre en place une offre institutionnelle et durable de conseil et d'attirer l'attention sur la nécessité d'un changement juridique.

C'est ainsi que nous apportons une contribution modeste mais importante au respect des règles, des normes du travail et des conditions juridiques (le salaire, la protection au travail, le temps de travail, *etc.*) et pouvons contribuer dans quelques cas aux améliorations des conditions de travail des travailleurs sur les chantiers mais aussi dans les autres branches.

C'est uniquement possible parce que nous avons établi une coopération avec les différents acteurs du monde du travail et parce que nous, les pasteurs ouvriers, sommes très proches des hommes, de leurs soucis et de leurs besoins dans le monde du travail et que nous nous plaçons sur un pied d'égalité avec eux, que nous désignons les abus à voix haute et que nous n'évitons pas les conflits en faveur des défavorisés dans l'espace politique public.

(Traduction : Ursula Raven/Alain Eaton)

---

<sup>20</sup> Voy. [www.faire-arbeitsmigration.de](http://www.faire-arbeitsmigration.de)