

Quand les femmes se lèvent, le peuple avance



Les enjeux de la syndicalisation des secteurs féminisés

Union communiste libertaire (février 2022)

« 4 millions de travailleuses, une force sans laquelle la classe ouvrière ne peut vaincre »

Au début des années 60, la commission-femmes de la CGT donnait le ton pour lancer son congrès. 60 ans plus tard, le slogan reste malheureusement de mise.

« 14 millions de travailleuses, une force sans laquelle le syndicalisme de classe et de masse ne peut vaincre »
en serait la version actuelle.

Sommaire

Introduction (p.6)

1 Les raisons de la sous-syndicalisation des travailleuses (p.8)

2 Des obstacles propres au syndicalisme : les freins au militantisme syndical des femmes (p. 11)

3 Dix points essentiels au départ de l'élaboration de stratégies pour développer la syndicalisation des secteurs féminisés (p.13)

4 Le prolétariat féminin en lutte. Grèves d'ouvrières dans l'hexagone (p.17)

5 Une histoire méconnue des femmes dans le syndicat : les travailleuses de la CGT (p.22)

6 Une histoire méconnue des femmes dans le syndicat : les travailleuses de l'Union Syndicale Solidaires (p. 28)

7 Récit d'expérience sur le développement de la syndicalisation des secteurs féminisés : UD-CGT des Vosges (p. 31)

8 Les outils : répertoire d'actions pour la syndicalisation des secteurs féminisés (p. 36)

9 Les expressions de l'UCL en 2021 dans sa campagne pour la syndicalisation des secteurs féminisés (p. 42)

10 Pour conclure (p. 56)

Sigles (p.58)

Bibliographie (p. 59)

Ce texte est issu des échanges au sein de la commission travail et d'un atelier qui s'est tenu lors des journées rouges et noires de L'UCL. Il part d'un constat : les secteurs féminisés sont encore largement des déserts syndicaux ce qui amplifie leur précarité et leur isolement.

Ces secteurs se comptent sur les doigts des mains et concentrent prolétariat féminin et bas salaires. 50 % des femmes sont employées dans seulement 10 professions profondément stéréotypées : caissière, employée, vendeuse, assistante maternelle, secrétaire, infirmière, agente d'entretien, aide-soignante, aide à domicile, enseignante¹. Pour les plus exploitées d'entre elles, les femmes racisées, l'embauche se fait essentiellement dans quatre secteurs, dont les conditions sont les plus rudes et mal payées : aide-soignante, aide-maternelle, aide à la personne, agentes d'entretien. La stratégie patronale est systématiquement patriarcale C'est la raison pour laquelle le travail le plus précaire, le plus mal payé, et le moins reconnu, est celui réalisé par les femmes. Patriarcat et

1. Dans le cadre de la campagne confédérale « Investir dans le secteur du soin et du lien et revaloriser les emplois féminisés » le collectif Femmes-Mixité lance une consultation en ligne sur 14 métiers du soin et du lien : Accompagnant·e des élèves en situation de handicap ou AVS ; agent·e d'entretien ou agent·e des services hospitaliers (73%) ; agent·e territorial·le des écoles maternelles (ATSEM) ; aide à domicile ou auxiliaires de vie (97%) ; aide-soignant·e (91%) ; assistant·e familial·e ; assistant·e maternel·e (99) ; assistant·e des services sociaux ; auxiliaire de puériculture ; éducateur·trice de jeunes enfants ; éducateur·trice spécialisé·e ; infirmier·e (87%) ; professeur·e des écoles ou sage-femme [<https://MonTravailLeVautBien.fr/>].

capitalisme forment une « alliance criminelle » (table ronde « syndicalisme et féminisme » - syndicat ELA et SAT, Andalousie 2021).

C'est pourquoi la syndicalisation des secteurs féminisés est un axe revendicatif et stratégique principal pour les syndicalistes libertaires et les féministes libertaires. Elle est un enjeu essentiel de la syndicalisation des femmes. Développer la combativité et l'organisation de ce prolétariat féminin font partie des stratégies de la commission travail et de la commission Antipatriarcat avec qui nous faisons cause commune. Nous débutons ce travail. Il nous importe de multiplier les expériences de syndicalisation des secteurs féminisés et peut-être à terme, lancer une coordination.

En 2021, nous fêtons les 75 ans de la suppression de la loi sur le salaire féminin, suite aux mobilisations de femmes syndicalistes. Cette loi légalisait et encourageait la mise en place d'un abattement sur le salaire des femmes. Le combat des travailleuses à l'intérieur des organisations ouvrières ne date donc pas d'hier.

Cette brochure tente de tirer le fil de cette histoire méconnue et sa réflexion s'inscrit dans sa continuité. Elle se veut accessible et liste les causes et les enjeux de cette lutte à mener autant au sein de nos collectifs syndicaux qu'en externe, face à la brutalité patronale.

1

Les raisons de la sous-syndicalisation des travailleuses

Les secteurs féminisés forment les plus gros bastions d'emplois sous-syndiqués. Les causes sont multiples et nous en avons retenu les principales :

1. Déconsidération, minorisation, indifférence et ignorance des enjeux syndicaux dans ces secteurs féminisés, sont malheureusement encore présentes dans le syndicalisme de classe. Elles sont le produit de la mentalité sexiste et autoritaire

2. La permanence d'une culture machiste au sein de nos organisations syndicales, allant des blagues misogynes jusqu'à des formes de harcèlement sexuel, en passant par la difficulté pour les femmes d'accéder aux lieux de décisions (faible circulation de la parole favorisant les « grandes gueules », celles-ci étant souvent des hommes). La société machiste entraîne un complexe de supériorité

masculine et de domination masculine. Tous deux structurent l'organisation du travail, et développent un sentiment d'infériorité des femmes et de multiples empêchements à la participation à l'activité syndicale. Les LGBTIphobies issues des cultures patriarcales renforcent cette mentalité machiste.

3. Les difficultés spécifiques de participation à l'action syndicale liées à l'oppression de genre dans la société. Les organisations syndicales tiennent insuffisamment compte des inégalités dans la répartition des tâches domestiques, de la garde des enfants et des personnes dépendantes. Les femmes assument 80 % du travail domestique, cette double-journée de travail est un double frein à la participation syndicale des femmes. De plus dans les couples hétérosexuels, la carrière professionnelle du conjoint est favorisée au détriment de celle de la femme, l'investissement syndical n'échappe pas à la règle. Dans 85 % des cas, ce sont des femmes qui sont à la tête des familles mono-parentales, soit 1,7 millions de femmes (INSEE, 2020). La conséquence de cette répartition patriarcale : une indisponibilité quasi-totale, qui limite drastiquement leurs capacités d'engagement. Par ailleurs, les horaires impossibles des réunions syndicales (18h-20h) font obstacle à la participation des femmes. 42 % des enfants de moins de 3 ans n'ont pas de mode de garde, c'est la mère ou la grand-mère qui se trouve alors le plus souvent en charge des enfants (« féministe, la CGT ? »), bridant tout type d'engagement.

4. La grande précarité et le temps partiel imposés aux femmes par le patronat, tendent à organiser leur dépendance vis à vis de leur conjoint dans le cadre d'une relation hétérosexuelle ou à les renvoyer vers le foyer. De plus, la précarité vulnérabilise et réduit les capacités à dire « non » et à « oser » (Marie Guillot, première secrétaire confédérale CGT, dans les années 1920).

5. Des formes d'oppression spécifique sur le lieu de travail, notamment le harcèlement sexuel, la placardisation dont les femmes sont les principales victimes. Elles peuvent représenter des formes de répression de la part de la hiérarchie, du patronat ou parfois même des collègues, contre les femmes qui défendent leur dignité et leurs droits. Elles sont infligées également à celles et ceux qui refusent leur assignation de genre et s'en prennent également aux personnes LGBTI.

6. La précarité, l'isolement et la brutalité patronale règnent dans ces secteurs, où bien souvent un homme décide pour de nombreuses femmes. Que l'on pense aux aides à domicile, aux agentes de nettoyage, aux assistantes maternelles, les collectifs de travail sont réduits voire inexistantes, rendant plus difficile l'organisation des solidarités et donc la syndicalisation.

7. La division raciste du travail s'allie à la division sexiste du travail pour cantonner les femmes non-blanches aux secteurs les plus précaires : nettoyage, aides à domicile, aide-soignantes, assistantes maternelles. Elles sont les forçats des secteurs féminisés.

2

Des obstacles propres au syndicalisme : les freins au militantisme syndical des femmes

- ➔ L'inadaptation de l'action syndicale aux réalités du boulot (horaires décalés sur la journée et la semaine, garde des enfants encore trop souvent à la charge des femmes).
- ➔ L'esprit de routine syndicale nuit à la double action des militantes dans la structure et l'affaiblit.
- ➔ Un manque de débat stratégique au sein des fédérations, UL, UD, pour élargir l'horizon des possibles. Concernant la syndicalisation des secteurs féminisés, il n'y a pas les moyens à la hauteur du travail et les fossés entre les discours et la réalité sont courants.

- ➔ Les clichés à la peau dure : il y a une représentation très masculine voire virile du syndicaliste.
- ➔ La bureaucratie (modèle de fonctionnement syndical par et pour les hommes) est un frein à la syndicalisation des femmes car impose l'enjeu du pouvoir très prégnant chez les hommes.
- ➔ L'intégration des reculs sur les négociations dans les branches, pour exemple les aides-à-domicile, chez qui la bonification par rapport au diplôme – en somme l'augmentation du salaire –, est au pro-rata du temps partiel.
- ➔ L'absence de traces de l'histoire des travailleuses en luttes : leur présence ancienne dans le monde du travail, leurs combats, leurs victoires, leur participation au mouvement ouvrier organisé. Ces récits de luttes sont des sources d'émancipation, leur absence est dommageable pour la conscience de classe.
- ➔ La logique réformiste s'impose, s'emparant de la syndicalisation des femmes. A la CFDT, 42 % des syndiqué-es sont des femmes, faisant d'elle la confédération syndicale la plus féminisée (28 % à la CGT, 36 % à Solidaires). Pourtant pour gagner l'égalité, il faut radicalement transformer la société et non l'aménager.

3

10 points essentiels au départ de l'élaboration de stratégies pour développer la syndicalisation des secteurs féminisés

1. La crise sanitaire a sorti de l'invisibilité une frange importante du prolétariat : le prolétariat féminin. Les travailleuses ont été les premières à faire face à la pandémie : infirmières (87 % de femmes) et aides-soignantes (91 % de femmes), mais aussi aides à domicile (97 % de femmes), agentes d'entretien (73 % de femmes), caissières et vendeuses (76 % de femmes), enseignantes (71 % de femmes, dont 85 % de femmes professeuses des écoles) ou des assistantes maternelles (99 % de femmes). 80 % des salarié-es des secteurs en première ligne sont des femmes. Ces secteurs sont les plus précaires, les plus féminisés et les plus racisés. Sans la présence des femmes

dans des activités que le capitalisme patriarcal leur assigne en masse, la société s'écroulerait.

2. Le prolétariat féminin a été déconsidéré au profit d'un seul sujet révolutionnaire : l'homme ouvrier.

3. Le mouvement ouvrier détient une lourde « dette » vis à vis des femmes (Nara Cladera). Actives dans les grands mouvements de masse, la situation des travailleuses a peu évolué et leurs revendications ont été secondarisées. Pourtant nous savons que des avancées obtenues dans ces secteurs, remettent en cause directement l'ordre économique.

4. L'une des raisons de la crise actuelle du syndicalisme est le machisme de ses structures internes et externes. Ce n'est pas un fait récent. Victor Griffuelhes, l'un des fondateurs de la CGT, considérait la syndicalisation des ouvrières comme secondaire, estimant que « *les femmes sont trop bavardes, elles ne savent point vouloir, ni avoir assez de persévérance. Alors qu'en ferions-nous ? Elles nous seraient une gêne* ».

5. Une politique de syndicalisation des femmes ne signifie pas un copier-coller des thèmes et pratiques du mouvement féministe. Une politique féministe syndicale spécifique est nécessaire intégrant les mots, les besoins et les conditions de vie au travail des ouvrières et employées.

6. Les secteurs féminisés concernent pour une large part les métiers du soin et du lien. Le sens du travail, les qualifications, la reconnaissance sont des axes importants. Il est impératif de partir de la pratique et non de l'idéologie. La qualification est au cœur des inégalités femmes/hommes en matière de salaires. *« Souvent justifiée par des critères techniques, la qualification résulte en fait de conflits et de négociations. L'exemple du secteur de la presse est un des plus parlants. Depuis 1969, les femmes sont de plus en plus nombreuses à être embauchées dans la fabrication des journaux. Elles ont été alors embauchées comme clavistes et ne bénéficiaient pas du statut d'ouvrier du livre. Afin de protéger leur statut plus avantageux, les typographes et leur syndicat ont négocié des conventions collectives mettant en valeur la spécificité de leur travail en opposition avec celui de claviste, maintenant donc des écarts importants de salaires. Au fil des années, la technologie évoluant, les différences en matière de technique et de savoir-faire sont devenues quasi inexistantes. »* (AL, 2004)

7. La syndicalisation des secteurs féminisés implique une politique forte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Elles sont au cœur de la domination et de l'exploitation. La lutte contre les VSST concerne également les travailleuses et travailleurs LGBTI.

8. Syndiquer dans les secteurs féminisés s'articule avec la lutte contre le quart de salaire en moins (2e priorité chez les ouvrières et employées après les conditions de

travail, 1ère priorité chez femmes cadres, sondage CGT).

9. La syndicalisation des secteurs féminisés est indispensable au renforcement (et à l'existence) d'un syndicalisme de masse et de classe. Le syndicat reste la première organisation de masse des femmes et donc leur principale force de résistance et d'union. En ce qui concerne les effectifs des syndicats de transformation sociale : la CGT compte autour de 200 000 adhérentes, Solidaire réunis près de 40 000 adhérentes et enfin on dénombre près de 100 000 adhérentes à la FSU.

10. Une partie des forces syndicales continue de nier la centralité politique du féminisme et ne se souvient de sa force que lorsqu'il parvient à mobiliser massivement des milliers, voire des millions de personnes. Cette distance ancienne entre syndicats et organisations féministes a nui et continue de nuire à ces deux contre-pouvoirs et au projet de société défendu. Loin des idées reçues, une large part des courants féministes est issue des mouvements révolutionnaires. C'est en particulier le cas du féminisme libertaire, notre courant politique, pour qui l'auto-organisation des travailleuses est l'une des source. Il puise également dans l'expérience et les revendications des femmes dans les grands mouvements révolutionnaires, sa seconde source.

4

Le prolétariat féminin en lutte.

Chronologie des grèves d'ouvrières dans l'hexagone

- **1791** : Grève des fileuses de Troyes.
- **1829** : Grève des blanchisseuses de Chaillot.
- **1831** : Ce sont les ovalistes (celles qui préparent le fil de soie) qui ouvrent le bal du mouvement des canuts à Lyon.
- **1833** : Grèves des couturières et lingères de Vouvray.
- **1846** : Émeutes des ouvrières de la laine d'Elbeuf.
- **1869** : Grève totale des ovalistes à Lyon : 1ère lutte syndicale pour les salaires, 10 000 ouvrières impliquées.

- **1871** : Importante participation des femmes à l'insurrection populaire et ouvrière de la Commune de Paris. On recense près de 10 000 femmes
- **1895** : Grève de 108 jours des ouvrières en corset de Limoges.
- **1905 et 1924** : Grève des sardinières : à Douarnenez et Concarneau, des ouvrières des conserveries de poisson protestent contre la pénibilité de leurs tâches et demandent une augmentation de salaire.
- **1917** : Grève des "midinettes". En mai, les ouvrières des maisons de haute couture se mettent en grève. Elles obtiennent la satisfaction partielle de leurs revendications. Toutes les professions "féminines" de Paris les ont reprises et le mouvement a gagné les usines d'armement : les munitionnettes. Elles utiliseront le slogan suivant : « *À bas la guerre, vive la grève, rendez-nous nos maris* ».
- **1919** : les institutrices obtiennent l'égalité des salaires (principe de l'égalité avait été obtenu dès 1910) suite à des mobilisations
- **1925** : grève des employées des PTT contre les décrets validant les inégalités de salaires hommes-femmes « à travail égal- salaire égal »
- **1936** : Les ouvrières et les salariées des grands magasins occupent les usines lors des grandes grèves de mai-juin.

- **1946** : L'arrêté supprimant le salaire féminin obtenu par la CGT, revendication qui a été portée par la confédération suite à une bataille en interne à l'initiative des militantes.

Pendant les années 1960 et 1970, il n'y a pas de luttes emblématique mais une participation en masse des femmes aux grands mouvements sociaux. Cette participation les a ensuite renforcées sur des luttes thématiques telles que l'IVG et la contraception. Quand les femmes luttent dans un domaine elles ne s'arrêtent pas à ce domaine-là.

- **1973** : Un collectif de femmes ouvrières se forme à l'usine Lip de Besançon en 1973.
- **Années 1970, 1981-2 et 1993** : Grève des ouvrières de l'usine textile Chantelle.
- **1986** : grève des infirmières « ni bonnes, ni connes, ni nonnes »
- **1978** : grève des ouvrières de Moulinex pour les salaires, et l'égalité salariale hommes/femmes.
- **2001** : Lutte des « Moulinex » contre les suppressions massives d'emplois et pour leurs conditions de travail (bruit permanent, odeur insupportable, produits chimiques, forte incitation à se distinguer individuellement etc.), Lors de la faillite de l'entreprise, les femmes ont été très actives dans le combat.

- **2002** : Grève des ouvrières de nettoyage du groupe Arcade.
- **2014** : grève des travailleuses sans-papier de salons de coiffure parisiens.
- **2009** : Grève des caissières de supermarchés pour dénoncer le temps partiel imposé et des horaires morcelés.
- **Années 2010** : Grève des femmes (Toulouse 2012, Argentine 2017, appel international dès 2017, Espagne 2018-2019 Suisse 2019, Mexique 2020....)
- **Depuis 2011** : luttes pour les salaires dans plusieurs métiers féminisés : sage-femmes, infirmières, orthophonistes
- **2012** : Grève des ouvrières textiles de Lejaby contre la fermeture de leur usine.

En 2003 et 2020, les femmes prennent une place essentielle dans les luttes contre les réformes des retraites.

- **2012-2021** : Plusieurs grèves sont menées par des ouvrières du nettoyage employées dans les hôtels (Onet, Park Hayat Vendôme, SNCF, des hôtels l'Ibis- groupe ACCOR ...).
- **2017** : lutte des ATSEM (assistantes maternelles des écoles pour la reconnaissance de la pénibilité et la qualification.

- **2018-2019** : grève des assistantes maternelles contre la réforme de l'assurance chômage (les gilets roses), qui aboutira sur une victoire
- **2019-2021** : Lutte des hospitalières pour les salaire et le recrutement de postes.
- **2021** : Mouvement des AESH, accompagnantes d'élèves en situation de handicap.
- **2021-2022** : grève des travailleuses sociales (70 % de femmes), et des animatrices

5

Une histoire méconnue des femmes dans le syndicat : les travailleuses de la CGT

Des travaux existent, infiniment moins nombreux que ceux retraçant l'histoire des ouvriers.

- **1895** : Naissance de la CGT. L'article 1 de ses statuts déclare « qu'entre les divers syndicats et groupements professionnels de syndicats et d'ouvriers des deux sexes existant en France et aux colonies, il est crée une organisation unitaire et collective qui prend pour titre de Confédération Général du Travail ».

Dès les années 1910, la question des travailleuses et de leurs droits fait partie intégrante des débats et est portée par l'organisation.

- **1912-1913** : Contre vents et marées, la CGT mène une Campagne pour la semaine anglaise : le samedi est « réservé aux femmes pour le ménage ». Dans la fédération de l'éducation, avec l'intégration des institutrices et instituteurs dans la CGT, il y a des groupes femmes très dynamiques.
- **1913** : La section lyonnaise de la Fédération du livre CGT, refuse la syndicalisation à Emma Couriau, ouvrière typographe, et à son mari, sous le prétexte fallacieux qu'elle serait une femme.
- **Juillet 1915** : La CGT crée un Comité intersyndical d'action contre l'exploitation de la femme réclamant un salaire égal pour un travail égal.
- **1921** : Mise en place d'un secrétariat féminin au sortir de la première guerre. L'action spécifique et volontariste au sein de la CGT-Unitaire est à noter (décision de 1921 mise en place en 1922)
- **1922** : Marie Guillot est la première femme secrétaire confédérale d'une importante organisation syndicale, la CGT-U.
- **De 1923 à 1930** : tous les congrès de la CGT-U sont précédés de conférences féminines

Dès le début du XX^e siècle, des commissions femmes ont été lancées à la CGT, à l'époque le plus grand et quasiment unique syndicat. Elles ont existé dans certains sec-

teurs professionnels comme à la Poste et au niveau de l'organisation du syndicat. Réalisé par et à destination des travailleuses, le journal de la CGT, « Antoinette », créé en 1955, du nom d'une jeune vendeuse d'un film populaire de l'époque, a été tiré jusqu'à 120 000 exemplaires dans les années 1970.

- **1936** : Dans la CGT réunifiée, il n'y eut pas de Commission femmes confédérale.
- **1938** : adoption au niveau confédéral CGT du principe « A travail égal, salaire égal », en vigueur dans de nombreuses fédérations. Cependant lors des accords de 1936, la loi sur les abattements féminins avait été conservée.

Après la seconde guerre mondiale, il y a un renouveau, notamment dans le secteur des PTT et la forte participation des femmes dans la confédération.

- **1944** : des femmes syndicalistes issues de la Résistance forment une commission féminine confédérale. C'est « le secteur féminin ». Il va installer des commissions féminines à tous les échelons de l'organisation, former et soutenir dans leurs mandats de nombreuses syndicalistes. Cette commission lance des conférences nationales régulières de travailleuses réunissant des centaines de militantes CGT.

- **Début de l'année 1950** est créée la première école de la CGT pour les femmes.
- **Fin des années 50**, l'action syndicale proprement dite est de plus en plus remplacée par une action commune « travailleuses – femmes des travailleurs », commissions féminines.
- **Années 1960** : Début des campagnes de syndicalisation et d'organisation des travailleuses.

Dans les années 1960-1970, la CGT se prend en pleine figure le mouvement féministe. Les femmes de la CGT créent des commissions non-mixtes. Affrontements politiques et idéologiques avec une part majoritaire de la CGT dont la direction confédérale encore favorable à un statut inférieurisant des femmes : réduit à son rôle de gardienne du foyer. Deux exemples :

- **1964** : Campagne de la CGT en faveur du « temps de vivre pour les femmes », terme ambivalent et rétrograde. Il s'agit de demander la réduction du temps de travail des femmes, tout en luttant contre le projet gouvernemental d'augmenter les temps partiels des femmes et d'en faire une main d'œuvre d'appoint.
- **Années 1970** : La lutte pour le droit à l'avortement sera longtemps considérée par la majorité masculine comme trop « d'avant-garde » et pas assez « de masse ».

- **1969** : le secteur féminin lance une campagne pour l'indemnisation totale du congé maternité, obtenu l'année suivante.
- **1985** : fin de la commission féminine confédérale. La crise a commencé en 1977. Une des raisons est le manque de renouvellement et du double travail des syndicalistes femmes (au sein de leur secteur et au sein des commissions féminines). De nombreuses féministes syndicalistes vont démissionner.
- **1989** : fin de la revue des travailleuses « Antoinette »
- **1992** : création du collectif confédéral Femmes-mixité. Progressivement des commissions Femmes-mixité se crée dans les fédérations, les UD. Comme l'indique son nom, ces commissions sont mixtes, elles ne sont plus composées uniquement de travailleuses.
- **1998** : Création des Intersyndicales Femmes . La CGT, l'Union Syndicale Solidaires, la FSU, organisent des temps de rencontres et de débats annuels.
- **1999** : parité adoptée dans la commission exécutive et le bureau confédéral

- **2007** : charte de l'égalité Femmes/hommes dans la CGT » adoptée par la CGT pour « conquérir l'égalité professionnelle femmes/hommes
- **Depuis 2017** : investissement confédéral dans l'organisation de la grève des femmes le 8 mars et dans les appels à débrayer à partir de 15h40 (dès 2018).
- **2021** : lancement d'une campagne confédérale en faveur des métiers du lien et du soin

Aujourd'hui, la disparition des commissions femmes se fait au profit des commissions mixtes : commission femme-mixité. C'est un recul pour l'auto-organisation et le renforcement de la syndicalisation des travailleuses. **La Collective** est la seule commission femme existante et réunie uniquement les travailleuses de l'éducation.

6

Une histoire méconnue des femmes dans le syndicat : les travailleuses de l'Union syndicale Solidaire

Peu de travaux existent sur les femmes et leurs actions à l'intérieur de Solidaires. Et pourtant, ce syndicat est davantage féminisé que la CGT (36 % contre 28%), et principalement implanté parmi les travailleur-euses de la Fonction publique et des services publics (La Poste, la SNCF, la santé, les Finances publiques, etc.).

- **1989** : Congrès fondateur de SUD PTT. Annick Coupé en devient la secrétaire générale. Dès sa fondation la fédération se dote d'une commission

Femmes. La même année la fédération CRC Santé-Sociaux (qui deviendra Sud Santé-Sociaux en 1997) voit le jour, impulsée par une majoritaire de femmes de ces deux secteurs. Une commission femmes voit également rapidement le jour.

- **1995-1996** : Nouvelle vague de départ de la CFDT. Des fédérations se créent notamment dans le Rail, l'Éducation et chez les étudiant-es. Ces deux dernières fédérations se dotent dès leur création de commissions pour lutter contre le sexisme.
- **1997** : participation active des militantes de Solidaires à la création et à l'animation des journées intersyndicales femmes en collaboration avec des militantes de la CGT et de la FSU.
- **Années 2000** : Adoption de résolutions féministes dans les instances nationales, régionales, départementales et locales. Des commissions femmes départementales voient le jour dans certains départements (Indre-et-Loire, Midi-Pyrénées, etc.)
- **2001-2014** : Annick Coupé est nommée déléguée générale de l'Union Syndicale Solidaires. Elle est également active au sein de la commission Femmes de l'Union Syndicale Solidaires.
- **2003** : un projet de résolution « Le syndicalisme : une cause des femmes ? » est retiré lors du congrès fédéral SUD-Rail car des syndicats bloquaient sur

l'idée même d'une résolution spécifique. Mais une commission fédérale Femmes est créée. Elle changera ultérieurement de nom pour devenir la commission *Pluri'elles*.

- **Depuis 2014** : Mise en place d'un porte-parolat paritaire. Cécile Gondart-Lalane puis Murielle Guilbert se succèdent au poste de co-porte-parole de l'Union syndicale Solidaires.
- **Depuis 2017** : Investissement national dans l'organisation de la grève des femmes le 8 mars et dans les appels à débrayer à partir de 15h40 (dès 2018).

7

Récit d'expérience sur le développement de la syndicalisation des secteurs féminisés à l'Union Départementale des Vosges et à l'Union Locale d'Epinal

En 2012, une nouvelle convention collective est entrée en vigueur dans l'aide à domicile, signée en 2010, et remplaçant celles qui existaient alors dans différents réseaux d'employeurs associatifs. Elle a eu un impact financier négatif direct pour les salariées des associations ADMR (Association d'Aide à Domicile en Milieu Rural), supprimant une partie des frais de déplacement. Dans le département des Vosges, la CGT

recevait des appels sur le sujet. Depuis deux ans, une salariée qui s'était adressée à l'Union Locale d'Epinal, avait permis de mener un travail de recherches et de maîtrise sur les droits de cette convention collective ADMR de 2012. Lorsque des centaines de salariées vont entrer en lutte, cette maîtrise du sujet va très vite permettre d'élargir les revendications. Au moins trois leçons sont à tirer de cette expérience :

1. Le syndicat était « déjà prêt » sur le volet juridique, apparaissant alors comme un point d'appui sérieux, efficace, permettant de tenir tête à l'employeur sur toute une gamme de sujets déterminant dans les conditions de travail et d'emploi. Il a pu ensuite former rapidement sur leurs droits le noyau des militantes apparues dans la lutte.

Très vite, à partir de quelques réunions organisées le soir chez des salariées se connaissant, la CGT a été le cadre de la mobilisation qui s'est répandue sur tout le département. Pour cela, il a fallu parcourir tout le territoire le soir. Des manifestations sur Epinal, en ville et devant le conseil départemental, des délégations, des occupations de la fédération ADMR des Vosges, etc. Le département a connu pendant quelques années un vrai mouvement social de centaines de femmes salariées de l'aide à domicile.

Les Unions locales et l'Union départementale CGT ont été des outils incontournables : aides logistique et financière, solidarité matérielle. Un syndicat départemental de branche est créé, regroupant les syndiquées quel que soit

leur employeur, du secteur associatif comme du secteur privé lucratif. En haut de la crête, il y a eu près de 100 adhérentes.

2. Il faut donner très vite les moyens de s'organiser et d'agir à la dizaine de militantes apparues dans le feu de la lutte. Et pour cela le syndicat a utilisé les élections de déléguées du personnel. Sur les 30 associations locales du réseau ADMR, le syndicat a pu être représenté dans la moitié. Chaque mois, toutes les déléguées se réunissaient ensemble et fixaient les questions communes à poser ensuite dans chaque association lors de la réunion de déléguée du personnel avec l'employeur. Cela a permis de montrer leur force collective face à la fédération ADMR, faisant la démonstration que chaque déléguée du personnel élues dans une association était effectivement organisée et formée. Cela a pesé dans le rapport de force.

Au niveau revendicatif, si le mouvement est parti sur une question de frais de déplacement, qui n'a pu être gagnée, il s'est élargi au respect des droits aux jours de repos, aux temps de déplacement entre deux interventions, aux conditions de travail. Les salariées ont découvert le vol de leur temps, sous de multiples formes, depuis le moment où elles ont commencé à travailler dans ce secteur. L'action juridique a facilité le bras de fer avec l'employeur : une quarantaine de dossiers déposés au tribunal des prudhommes. Mais le rapport de force a aussi pesé sur le financeur de ces associations, le conseil départemental. La rédaction d'une brochure publique avec des textes écrits par des salariées sur leur expérience au tra-

vail a été une action originale d'écriture « ouvrière » : les médias locaux en ont parlé, elle a été présentée en délégation au conseil départemental et envoyée à chaque élu politique.

Deux avancées revendicatives très importantes ont alors pu être obtenues. Sur les jours de repos hebdomadaires : l'employeur a été discipliné par le rapport de force et a dû entrer dans le rang. Comme l'a dit une des syndiquées lors d'une réunion : « ça m'a changé la vie, je me demande comment je faisais avant ! ». Sur les temps de déplacement : à la faveur d'un avenant à la convention collective, le conseil départemental décide (sans en avoir l'obligation) de financer cet avenant, permettant que chaque déplacement soit compté comme temps de travail et dédommagé en frais. Encore aujourd'hui, cet avenant n'est pas appliqué dans certains départements.

Mais depuis 2016, il n'y a plus de dynamique collective dans le syndicat. Le noyau de militantes a disparu : départs à la retraite, licenciements pour inaptitude, changement de secteur professionnel, lassitude. Certes la CGT dans l'aide à domicile dans le département a gardé une certaine reconnaissance, raison pour laquelle elle continue à être contactée. Mais le potentiel s'amenuise d'année en année. Et les employeurs le savent, il est facile de s'en rendre compte, lorsqu'il n'y a plus ni délégations, ni manifestations, ni occupations de locaux ! Les conditions très difficiles pour les syndiquées de militer, à cause de leur éloignement, de leur conditions de travail, des charges familiales, l'absence d'une aide militante pérenne

et à un niveau suffisant par les structures interprofessionnelles locales du syndicalisme, sont parmi les raisons principales de cette perte de vitalité.

3. On sait qu'il y a des périodes « fastes », et d'autres plus dures. Et c'est justement pourquoi il faut s'y préparer à l'avance. Dans les secteurs féminisés, les conditions de travail sont peu propices à l'existence au quotidien de la communauté de travail. Lorsque les salariées travaillent dans l'isolement comme dans l'aide à domicile, les moyens mis par les organisations syndicales interprofessionnelles sont une des clés du problème. S'ils ne sont pas suffisants, les phases plus difficiles de la mobilisation se traduisent très vite par la paralysie, voire la disparition de tout ce qui a été construit. Ces moyens doivent être financiers (rembourser des déplacements pour l'action syndicale, payer du temps militant syndical à une ou deux salariées à temps partiel, caisse de grève), militants (aider aux tâches militantes chronophages non politiques, avoir un·e référent·e juridique dédié·e au secteur pour ne rien laisser aux employeurs). C'est ce cadre qui permettra alors de faire apparaître régulièrement de nouvelles militantes au sein du syndicat, seule garantie de voir perdurer l'action et la lutte.

8

Les outils : répertoire d'actions pour la syndicalisation des secteurs féminisés

La culture machiste est efficacement combattue lorsque la structure syndicale met en place des démarches spécifiques pour y répondre : condamnation des propos et comportements sexistes, pouvant aller jusqu'à l'exclusion des auteurs, techniques de circulation de la parole, attention spécifique à la création d'espace « sûrs » pour les femmes (au sens d'espaces où la norme n'est pas le sexisme mais le refus du sexisme), notamment lors des permanences syndicales.

Lors des Journées d'été Rouges et Noires de 2021, l'atelier sur la syndicalisation des secteurs féminisés a réuni de nombreuses pistes d'actions. En voici une restitution.

Nous savons qu'aucun secteur n'est par principe voué à être étanche à la syndicalisation. Mais nous savons aussi, par notre pratique quotidienne du syndicalisme, que l'impatience ne peut faire partie du répertoire d'actions des militant.es syndicalistes.

**La syndicalisation peut prendre du temps,
la combativité non.**

S'ORGANISER SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

- Lancer des questionnaires devant et sur les lieux de travail pour établir les revendications, ce que veulent les travailleuses. Identifier les problématiques premières et/ou vitales de ces secteurs.
- Développer des campagnes spécifiques et régulières (respect des congés maternité qui sont la première source de discrimination, contre les temps partiels systématiquement imposés, etc.).
- Développer la formation dans ces secteurs féminisés : « *Que les femmes osent* » (Marie Guillot), et se battent contre leur infériorisation (dans leur éducation, leur propre confiance en elle, leurs expériences, etc.).
- Interventions dans les instances de représentation du personnel : bilans sociaux, inégalités femmes-hommes comptabilisées, prévention et actions contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

- Nommer et se mobiliser contre les assignations genrées, et la réduction des orientations professionnelles, largement sexistes.
- Intervenir sur des thématiques syndicales féministes, avec des mots d'ordre mobilisateurs, lors d'assemblées générales des salarié-es (heures d'information syndicale, grèves).
- Faire connaître les locaux des UL et UD en tant qu'espaces ressources pour les travailleuses (réunions, débats, organiser la solidarité et la convivialité).

AGIR DANS LE SYNDICAT, L'UL ET L'UD

- La création ou le renforcement des commissions femmes et de la possibilité de commissions femmes non-mixtes. Pour construire le « toutes ensemble », l'usage de non mixité peut être une étape de développement.
- Agir contre les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail dans le syndicat.
- La formation syndicale : un enjeu central dans l'apprentissage de pratiques égalitaires et le renforcement des militantes. Promouvoir des femmes comme animatrices des formations syndicales.
- Dans les instances syndicales : faire adopter la syndicalisation des secteurs féminisés comme priorité

syndicale. Création de collectifs interprofessionnels (UL et UD) pour la syndicalisation des secteurs féminisés.

- Donner du temps et des moyens syndicaux pour les secteurs féminisés.
- Adopter a minima les règles de parité dans les nominations, les co-mandatements, les délégations syndicales lors des négociations collectives.
- Diffuser la connaissance de l'histoire des luttes des travailleuses et de leurs victoires, en particulier dans les formations syndicales des adhérent·es.
- Développer un vocabulaire spécifique syndical et féministe qui exprime les réalités de travail des secteurs féminisés.
- Organisation de gardes collectives d'enfants lors des instances décisionnelles, des grèves.
- Déviriliser et féminiser : les camarades hommes prennent moins de place à tous niveaux (parole, mandats, instances).

DES OUTILS À CONNAÎTRE ET À DÉVELOPPER

- Faire le point sur les outils existants dans nos organisations syndicales respectives (CGT, Solidaires, FSU et les CNT) : comment les militant.es syndicalistes

UCL les utilisent, les connaissent, quel bilan en faisons-nous ?

- Mieux connaître les pratiques de syndicalisation des secteurs féminisés dans les autres pays.
- Importance particulière de la défense juridique, d'autant plus dans ces secteurs où la précarité et l'isolement sont grands. Bien connaître les conventions collectives et réglementations des secteurs féminisés. Analyser ces textes pour en traquer les aspects discriminants.
- Utiliser les fichiers des adhérent·es de tous les syndicats : en les interrogeant. Recenser les salariées des secteurs féminisés connues par relations familiales, amicales et de voisinage. Il n'est pas rare de constater que de nombreux syndiqué·es connaissent par leurs réseaux des femmes travaillant dans les secteurs féminisés. Le bouche-à-oreille peut avoir une réelle efficacité pour la syndicalisation.
- Multiplier les états des lieux et diagnostics des différents secteurs féminisés, et réaliser des cartes où se situent les bastions féminisés (Ephad, crèches, etc.).
- Utiliser les chiffres concernant ces secteurs pour rendre visible et publique l'exploitation (salaires, conditions de travail et d'emploi).

- Demander de l'aide à des contre-pouvoirs féministes avec lesquels nous travaillons (exemple le Planning familial).
- Demander aides et soutien aux commissions féministes, fédérales, confédérales, ou d'autres (par exemple : la commission antipatriarcat de l'UCL).

Le syndicalisme libertaire est un espoir pour le prolétariat féminin : nos fonctionnements autogestionnaires et anti-autoritaires sont un point d'appui pour la syndicalisation des femmes.

9

Les expressions de l'UCL dans sa campagne pour la syndicalisation des secteurs féminisés

AIDES À DOMICILE, ENSEMBLE, POUR NOS DROITS ET NOS SALAIRES

Tract fédéral

17 septembre 2021

Près de 400 000 aides à domicile dépendent de deux conventions collectives (Services à la personne et Branche de l'aide à domicile). Elles font le même métier, aident le même public. Mais cette concurrence entre des entreprises privées et des associations arrange les employeurs. Ce sont toujours des profits que l'on fait sur leur dos !

Assez de baratin, des actes concrets !

Les grands discours les disent indispensables. Oui, elles le sont. Le confinement et la pandémie Covid-19 l'ont démontré. Mais pour quels résultats ? Temps partiel imposé, travail difficile et pénible, bas salaires, des frais de déplacement à leur charge et des temps de déplacement non payés. Toutes les aides à domicile connaissent, plus ou moins, ces situations. Cette grève du 23 septembre est une étape pour mettre fin à ces injustices.

S'unir pour en finir avec le capitalisme

Des hausses de salaire sont prévues dans la Branche de l'aide à domicile. Elles doivent aussi être gagnées dans les Services à la personne. Le secteur de l'aide à domicile doit sortir de la concurrence et de la logique du fric. Il doit répondre aux besoins des personnes aidées. Isolées dans leur travail, les aides à domicile peuvent construire leur solidarité en créant et en développant des syndicats. Quel que soit leur employeur.

Gagner ensemble une seule convention collective de haut niveau : l'union fait la force !

La société doit cesser de considérer ces métiers comme exclusivement réservés aux femmes, et donc mal payés et mal considérés. Il n'y a rien de naturel de devoir vivre dans une société où on doit faire du fric à tout prix (le capitalisme).

Et s'unir avec les autres salarié.es, pour construire une autre société, vraiment solidaire, pour répondre aux besoins de chacune et chacun. Sans lui demander avant ce qu'il ou elle a dans son porte-monnaie ! Une société où les femmes ne seront plus considérées comme devant naturellement travailler dans les activités où l'on s'occupe des autres, et de leur lieu de vie.

AESH, ENSEMBLE POUR NOS SALAIRES ET NOTRE DIGNITÉ !

Tract fédéral / La Classe buissonnière

18 octobre 2021

Le 19 octobre est la date choisie pour la troisième journée de grève nationale des AESH, après 9 mois de mobilisation et d'agitation. Une mobilisation historique à laquelle l'UCL apporte tout son soutien. Les maigres avancées de cette rentrée sur les salaires ne prouvent qu'une chose : pour que ça change, il faut lutter !

120 000 AESH, des travailleuses sans lesquelles l'école ne peut fonctionner

Le nombre des AESH représente le tiers de celui des enseignant.es du premier degré et pour 93 % ce sont des

femmes. Méconnues de la population, leur travail complexe auprès des enfants en situation de handicap est indispensable à la vie scolaire. Le mouvement actuel pour obtenir un statut et un salaire décent est un premier pas vers la prise de conscience de leur force et une étape indispensable pour gagner leur dignité et l'égalité.

Sortir de l'ombre et de la misère

En moyenne une AESH perçoit 850 euros par mois. Depuis le 1er octobre, leur rémunération est tombée en dessous du SMIC. Pour la plupart d'entre elles, l'État ne laisse que deux choix : la misère ou la dépendance au conjoint.

AESH : les forçats féminines de l'éducation

Laver, garder, soigner, accompagner... il n'y a pas de hasard si ce sont des travailleuses qui effectuent ces tâches. Les femmes sont assignées à ces activités par le capitalisme patriarcal, prétextant de pseudo « qualités naturelles » attribuées par les préjugés sexistes. Cela prend la forme d'un chantage sur les salaires : les mauvaises payes sont la trace de cette hiérarchisation sexiste. L'imposition du temps partiel (62% en moyenne) est une arme supplémentaire à caractère sexiste pour les priver d'autonomie.

Les travailleuses ne seront plus les laissées-pour-compte

Depuis la rentrée, de nombreux secteurs féminisés relèvent la tête et se mobilisent : aides à domicile, sage-femmes, soignantes se sont mises en grève contre les bas salaires et leurs conditions de travail. La mobilisation des AESH s'inscrit dans cette vague de protestation du prolétariat féminin qui s'est révélé indispensable depuis le début de la pandémie.

En finir avec le diviser pour mieux régner

Le mépris redoutable de l'institution à leur égard rejaillit dans les équipes. Celui-ci pousse des enseignant.es vers des comportements autoritaires et sexistes : combien sont-elles à manger dehors par défaut ou dans leurs voitures, faute de considération et de places faites dans les équipes et les salles de maître.sses/profs ?

La force des AESH, c'est leur unité

Organiser et soutenir les AESH était un impératif que l'ensemble des syndicats a tardé à construire. Aujourd'hui, on peut se réjouir que les mobilisations d'AESH qui ont eu lieu ces dernières années dans plusieurs départements aient entraîné avec elles ce large mouvement national. Pour gagner, une lutte unitaire et de masse doit s'enraciner, en partant de la base des AESH.

Face à la précarité, pas de fatalité, il faut lutter.

VICTOIRE DE LA GRÈVE DES PERSONNELS DE MÉNAGE D'ARC-EN-CIEL À SORBONNE UNIVERSITÉ

Communiqué fédéral

30 septembre 2021

Victoire de la grève des personnels de ménage d'Arc-en-Ciel à Sorbonne université

Ce vendredi 24 septembre, les 130 grévistes de la société Arc-en-Ciel du site Jussieu de Sorbonne université ont pu reprendre le travail la tête haute après 8 jours de grève.

Elles ont obtenu en particulier : l'arrêt des changements de postes et le maintien des horaires de travail actus (alors que la direction voulait fractionner les horaires en deux tranches : 6h-9h30 et 17h-20h30), le paiement des heures complémentaires et la régularisation des contrats (ce qui devrait normalement relever de la simple application du droit du travail), le départ du responsable d'exploitation autoritaire et brutal, le paiement de la moitié des jours de grève.

De plus, la clause de mobilité a été suspendue : les mutations en dehors du site de Jussieu ne pourront se faire qu'avec l'accord de l'agent·e. Cette clause constitue une véritable arme pour les patrons du nettoyage : les salarié·es récalcitrant·es peuvent en effet se voir changer leur contrat de travail pour être déployé·es le matin à un

bout de l'Île-de-France, le midi à un autre bout, le soir encore ailleurs etc. sans que les temps de trajet ne soient comptés comme du temps de travail. Autant dire qu'il s'agit quasiment d'un permis de licencier pour ces patrons.

On comprend pourquoi Gabriel Attal, porte-parole du gouvernement, a vanté la convention collective du nettoyage à la Fête de l'Humanité 2021. La suspension de cette clause de mobilité pour les grévistes est donc une grande victoire, qui va permettre de s'organiser sur un temps plus long sans la menace permanente des mutations.

Car il reste des raisons de se battre. La charge de travail reste trop importante. Des engagements ont été pris par la direction pour recenser les agent·es en temps partiel et leur proposer des temps complet. Il va falloir les faire respecter.

Cette grève ne sort pas de nulle part. Cela fait plusieurs années que la CGT de l'université défend les salarié·es face aux différents patrons, en lien avec le collectif nettoyage de l'union départementale et l'union locale.

Les choses se sont accélérées avec le changement de marché de Labrenne vers Arc-en-Ciel en février. Labrenne a tenté d'arnaquer les salarié·es sur le paiement des congés non-pris. Une action au siège de Labrenne en juin d'une dizaine de salarié·es avec leur soutien a permis le paiement de ces congés pour toutes et tous. Ceux-ci ont

compris que l'action collective payait. Les conditions de travail exécrables cet été, puis les changements de postes et l'augmentation de la charge de travail, qui n'avaient d'autre but que de pousser des salarié.es à la démission, ont achevé de mettre le feu aux poudres.

La grève a été totale, 100% des personnels étaient en grève. Ils et elles décidaient eux-mêmes de la poursuite de leur mouvement et de leurs revendications en assemblées générales. Le soutien à la grève a été très important. D'abord au sein de l'université : la plupart des personnels étaient atterrés de découvrir que le non-respect du droit du travail était monnaie courante sur le campus. De nombreux agents de l'université ont fait signer la pétition, sont passés sur le piquet de grève, voire même ont envoyé des motions votées en AG de labo à la direction de l'université.

Plusieurs syndicats de l'arrondissement sont également venus apporter leur soutien. Celui-ci a culminé le mardi 21 septembre avec 300 personnes au rassemblement de soutien, dont plusieurs personnalités politiques et les femmes de chambre de l'hôtel Ibis Batignolles. Au total, près de 30000€ ont été collectés via la caisse de grève, qui devrait permettre de payer les jours de grève restants.

Il y a un enjeu majeur aujourd'hui pour le syndicalisme de lutte à organiser les salarié.es les plus précarisés, en particulier les secteurs féminisés qui comptent parmi les plus précaires. Ceci ne sera possible que si les organisations syndicales de lutte mettent les moyens (en

terme matériel, en terme de temps syndical) à la construction de nos organisations de classe dans les secteurs féminisés. Les paroles ne suffisent pas. Cette victoire va dans ce sens. Faisons là connaître pour en construire d'autres.

DEPUIS LA RENTRÉE, DE NOMBREUSES TRAVAILLEUSES ENTRENT EN LUTTE

Communiqué fédéral

5 novembre 2021

Depuis le mois de septembre, des luttes éclatent dans les boîtes, un peu partout dans le pays. Salaires, conditions de travail, temps de travail, mépris des encadrants... il y a beaucoup de raisons de se battre. En particulier, dans de nombreux secteurs très féminisés, les luttes naissent et parfois se radicalisent.

Des images de femmes qui se battent : c'est la vision enthousiasmante que nous offre cette rentrée ! En particulier, les héroïnes de la pandémie, celles qu'on applaudit aux fenêtres et qui sont pourtant maltraitées au quotidien au boulot, relèvent la tête !

Le secteur du soin en première ligne des batailles

Les aides à domicile sont essentielles à notre société. Totalement invisibilisées et isolées, des conflits contre leurs salaires trop bas et leurs conditions de travail trop difficiles éclatent en plusieurs endroits. Le 23 septembre, une grève nationale a eu lieu dans le secteur.

Dans plusieurs EHPAD également, la colère monte. C'est ainsi que dans l'établissement Alice Guy de la Fondation Cos Alexandre Glasberg, les salariées se sont mises en grève en septembre et en octobre. Jusqu'à présent méprisées et sous-payées, elles refusent le chantage lié à la pandémie. Elles ont travaillé sans protection pendant la crise, acceptant tout sous prétexte de situation difficile. Maintenant elles disent : ça suffit ! Des situations similaires existent dans les EHPAD publics et privés : ces travailleuses discrètes deviennent visibles grâce à leur grève. Les sages-femmes aussi se mobilisent. Elles ont réalisé une journée de grève massive le 7 octobre pour leurs salaires et leurs conditions de travail.

Élargissement et radicalisation

Quand elles sont larges et déterminées, ces mobilisations peuvent être payantes. Les salariées de la société Arc-en-Ciel, personnels de ménage de l'Université de Jussieu, en ont fait la preuve. Elles ont fait grève toutes ensemble, pendant plus d'une semaine, et le patron a lâché. C'est parce que leur collectif était fort. L'élargissement de la

grève des AESH (Accompagnantes des élèves en situation de handicap) de l'Éducation nationale est un exemple. Cette mobilisation, construite largement, en intersyndicale, est en train d'instaurer un réel rapport de force avec le Ministère de l'Éducation nationale. Car on n'obtiendra rien en le demandant gentiment. C'est bien par les luttes les plus larges possibles, décidées et menées par les travailleuses elles-mêmes, que l'on obtiendra des avancées !

Laver, garder, soigner, accompagner... il n'y a pas de hasard si ce sont des travailleuses qui effectuent ces tâches. Nous analysons que si les femmes sont assignées à ces activités par le capitalisme patriarcal, c'est sous le prétexte de pseudo « qualités naturelles ». Ces qualités sont attribuées par des préjugés sexistes. L'objectif de cette division : soumettre les femmes et organiser le chantage sur les salaires. Les mauvaises payes et les temps partiels sont les traces de cette hiérarchisation sexiste.

Une histoire riche de lutte de femmes

Évidemment, les grèves de femmes ne sont pas nouvelles ! Par exemple, au début du XXe siècle, les sardinières de Douarnenez ont lancé plusieurs grèves contre la pénibilité de leur travail et pour des augmentations de salaires. Plus proche de nous, les travailleuses de l'entreprise LIP de fabrication de montres ont fait des grèves dures contre la fermeture de leur usine dans les années 70. Elles ont même repris l'usine en autogestion,

avec ce slogan resté célèbre : « On fabrique, on vend, on se paie ». Ces dernières années, les grèves de femmes de chambre des hôtels ont été particulièrement visibles. En ce moment, ce sont celles de l'hôtel de Disneyland qui sont en lutte pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Les grévistes de l'usine Bergams (91) sont à 80% des femmes et luttent pour l'annulation d'un accord de compétitivité passé pendant la crise du COVID et réduisant drastiquement leurs salaires tout en augmentant leur temps de travail. Les grévistes de la plateforme logistique d'H&M du Bourget (93), qui luttent contre la fermeture de leur entrepôt, sont majoritairement des femmes également.

Organiser les secteurs féminisés et précarisés

Pour pouvoir construire ces luttes larges et déterminées, il faut des organisations solides aux mains des travailleuses. C'est pourquoi les syndicats doivent mettre les moyens dans la syndicalisation des secteurs féminisés. Pour que les femmes se sentent à leur place dans le syndicat, que le syndicat soit l'outil des femmes pour leurs luttes.

Mais aussi parce que les inégalités économiques entre les femmes et les hommes aggravent les violences que subissent les femmes. La surexploitation que vivent les femmes au travail, qui les conduit à obtenir des salaires plus faibles, souvent à temps partiel, a aussi pour conséquence de les rendre plus dépendantes d'un éventuel conjoint.

Les luttes des femmes au travail sont un véritable enjeu féministe. Elles permettent aux travailleuses de prendre conscience de leur force quand elles agissent ensemble et d'accroître leur pouvoir populaire. Elles permettent d'obtenir de meilleurs salaires, des temps-plein, de meilleures conditions de travail. Elles sont un enjeu majeur pour le syndicalisme révolutionnaire : la syndicalisation massive des femmes est cruciale pour la mise en marche de toutes et tous les exploitées.

Pour conclure

Au début du XIXe siècle, Flora Tristan décrivait des perspectives, aujourd'hui inchangées. Elle fut la première personne à appeler les ouvriers et les ouvrières à s'unir. Avant même la naissance du syndicalisme, l'union ouvrière à laquelle elle aspirait, avait pour but de permettre aux ouvrier·es de s'unir et de renverser leurs conditions indignes face à la brutalités de leurs patrons et à la garde montée de contremaîtres. 180 ans plus tard, les luttes du prolétariat féminin reste animée par la conclusion qu'elle dressait : *« le problème de l'émancipation des femmes, c'est-à-dire en dernière instance, celui du travail féminin, est un problème économique »*.

Cette brochure a pour objectif d'ancrer politiquement, historiquement et stratégiquement la campagne sur la syndicalisation des secteurs féminisés initiée par l'UCL et sa commission Travail. L'objectif de cette campagne est quant à lui, tourné vers le renforcement des contre-pouvoir syndicaux et féministes et leur capacité à œuvrer pour la transformation sociale. Pour cela nous nous appuyons sur les expériences et alliances lors de la grèves des femmes en Espagne et en 2018 et 2019. L'appel à la grève des femmes a réuni 5,5 millions de personne dans la grève et les manifestations en Espagne et 500 000 per-

sonnes en Suisse. Leur réussite s'explique en grande partie par le travail de masse conjoint entre syndicats et organisations féministes.

« Les tentatives révolutionnaires qui ne sont pas fondées sur la libération des femmes n'ont aucune chance de réussir. La raison fondamentale de l'incapacité des mouvements socialistes et révolutionnaires du XXe siècle d'atteindre les objectifs souhaités malgré leurs innombrables sacrifices, leur dévouement et leurs programmes vigoureux tient au fait qu'ils n'ont pas placé la libération des femmes au centre de leurs batailles ». (Mouvement des femmes kurdes dans une lettre aux femmes zapatistes, 2018).

Sigles :

AL : Alternative Libertaire, journal mensuel de l'UCL

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CGT : Confédération Générale du Travail

CGT-U : Confédération Générale du Travail Unitaire

CNT : Confédération Nationale du Travail

CSE : Comité Social Économique

FSU : Fédération Syndicale Unitaire

LGBTI : lesbiennes-Gays-Bisexuel.es-Trans-Intersexes

Solidaires : Union Syndicale Solidaires

UCL : Union Communiste Libertaire

UD : Union Départementale de syndicats

UL : Union Locale de syndicats

VSST : Violences Sexistes et Sexuelles au Travail

Bibliographie :

Nara Cladera, « Le syndicalisme et sa dette historique avec la lutte des femmes », in *Les Utopiques*, Syllepses, Oct 2020

Jocelyne George, *Les féministes de la CGT*, Édition Delga, 2011

Sophie Bérout : « Une campagne de syndicalisation au féminin – Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », in *Travail, genre et sociétés*, n°30, novembre 2013, pp. 111-128

Sophie Binet, Maryse Dumas, Rachel Silvera, *Féministe, la CGT ?*, Les Éditions de l'Atelier, 2019.

Slava Liszek, Marie Guillot, *De l'émancipation des femmes à celle du syndicalisme*, L'Harmattan, 1994,

« Marie Guillot, de l'émancipation des femmes à celle du syndicalisme » in *Alternative Libertaire*, n°160, avril 2007

« Travail-emploi : Inégalités hommes-femmes : rien ne bouge » in *Alternative Libertaire*, n° 127, mars 2004

« Syndiquer les secteurs féminisés : pour une stratégie au long cours » in *Alternative Libertaire*, n° 317, juin 2021

« Aides à domicile : Retour du « salaire féminin » ? » in *Alternative Libertaire*, n° 319, septembre 2021

Union communiste libertaire (février 2022)