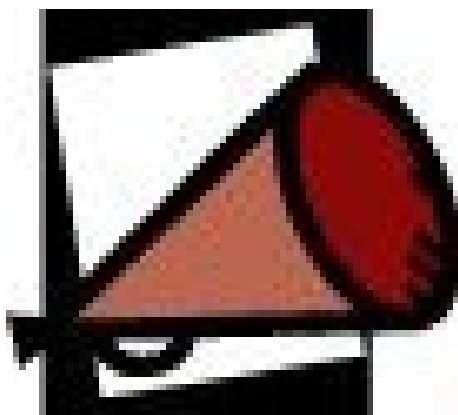


<https://www.pressegauche.org/Residences-de-Biscaye-victoire-syndicale-et-feministe>



# Résidences de Biscaye : victoire syndicale et féministe

- International - Europe -

Intersyndicales femmes : CGT, FSU, Solidaires

Journées intersyndicales femmes  
formation-débat des 29 et 30 mars 2018

Date de mise en ligne : mardi 12 mars 2019



Agir pour les droits des femmes : un combat syndical

[www.igf.fr](http://www.igf.fr)  
[www.fsu.fr](http://www.fsu.fr)  
[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

---

Copyright © Presse-toi à gauche ! - Tous droits réservés

---

**Un conflit du travail ne se gagne pas simplement parce que nous avons raison ou que nos revendications sont justes ou tout à fait acceptables. Un conflit du travail se gagne avec des efforts, de l'organisation, des moyens et de la volonté. Un syndicat ne peut pas dire que son objectif est d'éradiquer la précarité pour ensuite, refuser la mobilisation faute de moyens pour la soutenir sur la durée. Les belles paroles ont des ailes ; ce qui reste, ce sont les accords comme le nôtre, gagnés après un combat long et difficile.**

**tiré de : Entre les lignes et les mots 2019 - 10 - 9 mars : Notes de lecture, textes, pétitions**

Le 27 octobre 2017, après presque deux ans de mobilisation, nous, les salariées des maisons de retraite de Biscaye, sommes arrivées à un accord formidable, qui permettra de dignifier les conditions de travail de 5 000 salariées.

Cet Accord reprend les exigences toujours revendiquées par le secteur : journée de travail de 35 heures par semaine, salaire minimum de 1 200 euros, 100% du salaire en cas d'accident professionnel ou maladie professionnelle, augmentation des bonus pour travail dominical et de nuit, reconnaissance de la pause de 20 minutes comme temps de travail... (Note : les syndicats Commissions ouvrières et Union générale des travailleurs viennent de signer la Convention de l'État pour les maisons de retraite. Il y est établi un salaire de 974 euros par mois et une durée du travail de 1 792 heures par an. La différence est énorme).

Cette victoire repose sur trois piliers :

### **1.- La détermination par la mobilisation :**

Face au chantage du Conseil provincial de Biscaye et des entreprises associées ainsi qu'à la démesure des services minimum, les grèves de plus de 360 jours ont été vitales pour parvenir à l'accord. Une fois de plus, il est évident que toute mobilisation en vaut la peine.

### **2.- Le soutien et l'orientation d'ELA :**

Au cours de ces 20 longs mois de mobilisations, l'ensemble et chacun des progrès réalisés ont été accordés et convenus avec les salariées. Malgré tout, afin de concrétiser ce qui est accordé, il est nécessaire d'être organisé et de disposer d'un groupe de militants toujours préparé. Ces mobilisations en sont la preuve. Enfin, l'aide des 100 000 affiliés d'ELA n'est pas de moindre importance. grâce à leur contribution à la Caisse de résistance, nous avons pu nous soustraire aux chantages du Conseil provincial et des entreprises associées.

### **3.- Une large diffusion du conflit :**

Nous avons réussi à attirer les mouvements féministes et sociaux. Le travail de diffusion du conflit a créé de grandes synergies avec les mouvements sociaux, les mouvements féministes, etc. Cela nous a beaucoup aidés. Ils nous ont encouragés pour continuer à nous mobiliser.

Si le conflit des Maisons de Retraite nous a appris une chose, c'est bien l'importance de la participation active des salariées dans l'adoption des décisions étant prises. Cela passe tout d'abord par l'élaboration d'un projet d'accords

qui a été apporté à la table des négociations.

« Toutes les affiliées à ELA ont reçu, sur leur lieu de travail, une enquête pour qu'elles expriment quels étaient, selon elles, les contenus importants face à la négociation de l'accord. Il en est ressorti que la réduction de la journée de travail, les ratios et les augmentations de salaire étaient les principales préoccupations.

Le projet a été créé sur cette base, puis approuvé par l'assemblée de déléguées de Biscaye, pour être finalement rapporté à la table des négociations. Lors de la première réunion, comme l'indiquaient les pires prévisions, les organisations patronales ont présenté une offre absolument régressive, envisageant la perte de droits déjà acquis.

Dans ce contexte, avec des revendications très assimilées, seule la mobilisation était possible.

« Aucun accord du secteur des maisons de retraite n'a été fait sans une mobilisation dans la rue » commentent les déléguées du secteur.

Malgré une représentativité de 66%, la première option d'ELA n'a pas été de faire grève en solitaire. Les excuses du reste des syndicats ont été diverses, mais pour ces salariées, les raisons de fond de leur fuite, sont claires : « Sans caisse de résistance (fonds de grève), d'autres syndicats ne peuvent pas soutenir la mobilisation », concluent-elles.

Au cours de l'année 2016, des dizaines d'assemblées ont été réalisées sur tous les lieux de travail afin de préparer les personnes à un conflit qui prévoyait d'être long et difficile - comme ça a été le cas. La grève a connu plusieurs niveaux : elle a débuté par des étapes d'une journée ; qui sont passées à trois ; ensuite cinq ; une semaine, deux, trois et finalement, les grèves d'un mois entier se sont enchaînées. Et cela, pendant presque deux ans, jusqu'à la victoire finale.

### **Un immense travail d'organisation.**

Le travail des déléguées du secteur pour mobiliser les salariées a été énorme. Chaque maison de retraite est un univers. Le message des déléguées aux salariées - qui les a touchées - était simple mais catégorique : « nous voulions qu'elles assimilent l'idée selon laquelle la mobilisation était la seule voie, la seule existante et que la victoire était entre nos mains et plus nous serions nombreuses dans la rue, plus nous aurions de chances de gagner ».

Faire grève n'est jamais une décision facile. Les déléguées d'ELA savaient parfaitement qu'il fallait casser le discours de la peur et de la résignation. « Certaines salariées argumentaient que la grève ne servait à rien. Nous leur donnions alors l'exemple de la négociation de l'accord précédent, où nous avons réussi à ce que la Réforme du Travail ne soit pas appliquée au secteur. Une autre excuse était le côté financier. Nous leur avons rappelé qu'ELA disposait d'une caisse de résistance, et que plus il y avait d'affiliés dans l'entreprise, plus la caisse était conséquente. La troisième était celle du manque d'unité des syndicats. Là, nous leur répondions de demander des explications à ceux qui ne faisaient pas grève malgré leur approbation des revendications ».

### **Comment un conflit peut être maintenu pendant si longtemps ?**

La réponse est : l'organisation et... l'amour du maillot. « Ce que nous avons fait en premier a été de créer un groupe de travail, formé par une dizaine de déléguées venant de toute la province. Chaque fois que nous convoquons une nouvelle vague de grèves, nous décidons des actions présentant un impact public que nous allions réaliser et où nous allions les mettre en oeuvre ». Ces déléguées, se réunissaient à leur tour avec des salariées et d'autres déléguées et rassemblaient des idées. « La communication entre nous a été très importante », soulignent-elles, «

non seulement pour les idées qui ont surgi, mais également pour les liens affectifs et personnels que nous avons tissés petit à petit ».

Le maillot vert, symbole de la lutte des salariées des maisons de retraite, est le fruit de cet échange constant. Un maillot qui est devenu la pièce d'identité de tout le collectif, même chez les personnes qui ne faisaient pas partie d'ELA au début du conflit. « Le sentiment d'appartenance au groupe et de force que nous a donné le maillot a été incroyable », commentent ces déléguées.

« Nous enfilons le maillot vert et nous nous sentions comme des héroïnes capables de tout », expliquent-elles avec un sourire.

### **Le soutien de tout un syndicat.**

« Nous ne nous sommes jamais senties seules. Nous avons reçu le soutien des structures municipales, de la fédération, des services juridiques, du département de communication... Nous avons senti que le syndicat était présent et travaillait pour nous », affirment-elles. Ces salariées mentionnent particulièrement le service de l'égalité des genres, clé dans la socialisation de leur lutte et leur connexion avec le mouvement féministe ainsi que les organisations sociales en rapport avec les soins à la personne.

En effet, la socialisation d'une mobilisation qui allait au-delà du domaine strictement professionnel a représenté l'une des autres clés de la victoire. « Bien que cela semble incroyable, ni le Conseil provincial de Biscaye (Diputación foral de Bizkaia) ni les entreprises ne semblaient s'intéresser à la précarité dont nous, les salariées des maisons de retraite, étions victimes. Mais, quand nous avons été capables de rendre public le débat de la réalité des maisons de retraite : le manque structurel de moyens, la détérioration de la qualité de l'assistance... ; quand nous avons réussi à ce que l'organisation des familles, Babestu, soit établie et nous soutiennent, quand les retraités se sont manifestés en faveur de nos revendications, quand nous avons reçu solidarité et sympathie pour notre cause ; ni les uns ni les autres ne se sont senti si à l'aise. Nous avons gagné la bataille de l'opinion publique et des réseaux sociaux », affirment-elles catégoriquement.

### **Deux longues années de mobilisations au cri de « Erresidentziak borrokan » (Les maisons de retraite en lutte).**

Un élément crucial de la victoire a été de tenir bon et de ne pas faiblir. Et ce malgré les coups durs reçus, qui ont été nombreux : licenciement de collègues (déclarés nuls par les tribunaux), ou lorsque les organisations patronales les ont convoquées en plein milieu de la grève pour arriver à un accord et a fait une offre insultante de six euros d'augmentation de salaire et deux heures de réduction de la durée de travail. « La colère motive énormément », se rappellent-elles maintenant avec un sourire ; ou à Noël 2016, quand elles pensaient qu'un accord était possible et qu'elles se sont trouvées face à un Conseil provincial qui les accusait de maltraiter les personnes âgées ; ou quand ce même Conseil provincial a demandé et a obtenu un service minimum de 100%...

Sans aucun doute, le secret de la résistance de ces femmes s'est trouvé dans la force du collectif.

« quand l'une d'entre nous faiblissait, les autres l'aidaient à se relever, et ainsi de suite ». Comme l'argumentait une collègue : « je me sens aussi fatiguée que convaincue ».

Au fur et à mesure que notre lutte gagnait du soutien et de la sympathie, le Conseil provincial et les organisations patronales ont commencé à se sentir mal à l'aise. Nous avons gagné la bataille de l'opinion publique.

Et après la victoire, la lutte continue. Il est maintenant temps de continuer sur tous les lieux de travail à réaliser des assemblées d'informations pour expliquer le contenu de l'accord.

Autonomisées, fières et satisfaites, elles commentent à leurs collègues que se mobiliser vaut la peine ; que leur combat est devenu un miroir pour tous les autres secteurs, pas seulement les secteurs féminisés ou précarisés ; et que la signature d'un accord satisfaisant n'est pas un problème de domaine mais d'affiliation, d'organisation et d'outils syndicaux permettant d'aller au conflit.

### **Un accord sectoriel pour 5.500 salariées jusqu'en 2020**

↳ Journée de travail de 35 heures par semaine

↳ 140 euros d'augmentation mensuelle et salaire minimum de 1200 euros (974 dans l'accord national)

↳ 100% du salaire en cas d'arrêt pour cause de maladie, accident ou lésion professionnelle

↳ Augmentation des bonus concernant le travail dominical et le travail de nuit

↳ Maintien des clauses anti-réforme : ultra-activité, application, etc.

Leire Txakartegi

Responsable syndicale ELA (Pays Basque)

Intersyndicales femmes : CGT, FSU, Solidaires

Journées intersyndicales femmes formation-débat des 29 et 30 mars 2018