

DOCUMENTS

COMMENT ÉLIMINIER L'ÉCART SALARIAL?

**Combattre l'écart salarial :
proposition de lutte féministe**

Aiala Elorrieta Agirre

COMMENT ÉLIMINIER L'ÉCART SALARIAL?

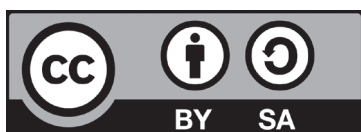
Combattre l'écart salarial : proposition de lutte féministe

Aiala Elorrieta Agirre

Prologue	3
1. Introduction	7
2. Le secteur du nettoyage : stratégie pour faire face à l'écart salarial.	11
3. La quatrième vague féministe	27
4. Le dire et le faire	33
5. Le chemin se fait en marchant	39
Glossaire	43

*Les mots et sigles suivis de l'astérisque * sont expliqués dans le glossaire en fin de brochure.*

Les passages entre crochets [] sont de la traductrice et des traducteurs de cette brochure.



Documents 54

Novembre 2023

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

PROLOGUE

La confédération syndicale ELA, Eusko Langileen Alkartasuna (Solidarité des travailleurs et travailleuses basques), a été fondée en 1911. Son origine se situe dans le courant du syndicalisme chrétien, mais la longue période sombre de la dictature franquiste, la répression et la clandestinité vont changer la donne. En 1976, à son 3^e congrès, ELA affirme dans sa déclaration de principes ses valeurs de base : un projet de construction nationale pour le peuple basque ; un syndicalisme de classe et socialiste. On peut y ajouter une très forte culture d'organisation, notamment interprofessionnelle, ainsi que son indépendance : tant du point de vue politique, que du point de vue financier (son budget est à ce jour couvert à 92 % par les seules cotisations des adhérent.es).

Aujourd'hui ELA reste, et ce depuis le tout début des années 1980, le syndicat largement majoritaire en Euskal Herria (sur les 4 provinces situées dans l'Etat espagnol) à 36 %, et à plus de 40 % sur les trois provinces de la Communauté autonome du pays basque. Ce résultat s'appuie sur un taux de syndicalisation important : avec 100 000 adhérent.es (dont 47 % de femmes en 2021), ELA syndique 10 % du salariat en activité sur son champ territorial.

Les valeurs cardinales du syndicat vont se concrétiser et évoluer en fonction des débats, des analyses et des bilans sur la situation politique et socio-économique, et les évolutions du salariat.

Après avoir appuyé le statut de la Communauté autonome du pays basque (qui regroupe trois provinces situées sur la partie espagnole), comme cadre pour avancer vers la construction de relations professionnelles et sociales propres au Pays basque, ELA se rend compte que ce statut n'est plus un moyen adapté pour y arriver. Lors de son dernier congrès confédéral en novembre 2021, la confédération adopte la revendication d'une République basque indépendante. Le statut d'autonomie est un cadre épuisé.

L'organisation interne de ELA donne l'image d'une confédération " compacte ". La génération issue de la fin du franquisme a forgé l'idée, jamais remise en cause depuis, que la seule structure qui doit perdurer est la confédération. À l'intérieur, les fédérations et les unions interprofessionnelles (locales et comarcales), reposant sur les sections syndicales sur les lieux de travail, sont des organes fonctionnels. C'est-à-dire qu'ils

doivent évoluer et s'adapter en fonction des réalités du salariat, et des objectifs stratégiques et revendicatifs de la confédération, adoptés lors des congrès. Cette culture de réflexion sur l'organisation se remarque dans les documents d'orientation des congrès confédéraux : cette thématique y est systématiquement abordée. Le nombre de fédérations professionnelles a été réduit à trois (industrie-construction ; services publics ; services secteur privé). Représentées dans chaque territoire que sont les douze comarcas, elles forment avec les unions locales les unions comarcales. Ainsi, les champs professionnel et interprofessionnel ne sont pas isolés l'un de l'autre, mais travaillés ensemble au quotidien : activité permanente vers les TPE-PME, élections professionnelles, syndicalisation, tournées d'entreprise, luttes locales et négociations, services juridiques, mise en œuvre des orientations stratégiques, alliances avec le mouvement social et associatif (notamment dans le collectif Charte des droits sociaux de Euskal Herria ; mais aussi avec le collectif confédéral, décliné dans les comarcas, qu'est l'Action sociale : il permet aux militant.es de ELA d'allier leur militantisme dans le syndicat et dans le mouvement social), etc. C'est ce que ELA appelle la " comarca intégrale " : un outil de mise en œuvre des orientations confédérales, adaptées au niveau du territoire, en concevant le syndicat comme une organisation ouverte sur la société, et non pas enfermée sur le seul lieu de travail.

On n'entrera pas ici dans les détails des orientations de ELA sur les questions socio-économiques, écologiques, internationales, etc. Elles sont proches de celles que l'on retrouve en France à la CGT, Solidaires ou la FSU. ELA est un syndicat combatif (une victoire tous les 4 jours sur l'année 2022). Et ce petit territoire est actuellement le lieu en Europe où la conflictualité sociale est la plus élevée. Le nombre de grèves en Euskal Herria est sans commune mesure avec la part des salarié.es qui s'y trouvent par rapport au nombre de salarié.es dans l'Etat espagnol. Cette orientation combative s'appuie, notamment, sur une caisse de grève, qui indemnise à un niveau très élevé les adhérent.es grévistes, caisse alimentée par un quart de la cotisation de chaque adhérent.e. Le conflit de classe et la grève font partie de la culture syndicale, l'objectif étant, par le rapport de force, de gagner des accords de branche et d'entreprise qui améliorent la situation des salarié.es, et à un niveau qui soit supérieur aux conventions de branche de l'Etat espagnol, en général inférieures, du fait de la faiblesse de la combativité du syndicalisme espagnol majoritaire (CCOO et UGT), et de sa position d'accompagnement des politiques régressives des gouvernements et du patronat depuis des décennies.

Pour faire le lien avec le thème de cette brochure, il est important de noter que ELA a ajouté une autre valeur à celles qui constituent ses piliers : ELA vise à devenir un syndicat féministe. Ainsi, après un travail interne qui a duré plusieurs années, la confédération vient d'adopter un " plan d'équité de genre ". Son objectif est de travailler à des évolutions internes incontournables pour devenir un syndicat féministe, non seulement dans ses revendications, mais dans son fonctionnement interne. Ce plan est décliné à tous les niveaux de l'organisation. Et cela se retrouve dans une orientation stratégique vers les secteurs féminisés, où ELA y mène désormais la majorité des nombreuses grèves qu'elle anime. La caisse de grève se révèle être un outil très efficace et indispensable dans les grèves des secteurs féminisés qui sont, en général, d'une durée supérieure aux secteurs masculinisés ou mixtes. C'est pourquoi il nous semble très intéressant de porter à la connaissance des syndicalistes en France cette expérience relatée dans la présente brochure, qui fait un bilan de l'expérience de ELA sur ces dernières années d'une implantation syndicale et de luttes menées dans le secteur féminisé qu'est celui du nettoyage.

Cette brochure raconte la lutte syndicale des travailleuses du nettoyage au Pays basque espagnol contre leur exploitation. Elles adoptent un angle original en pointant non seulement les écarts de salaire au sein d'une même entreprise ou d'une même branche, mais aussi l'écart entre salarié-es de branches différentes mais aux qualifications proches : le nettoyage urbain, très masculin d'un côté, le nettoyage des bureaux, leur secteur, de l'autre. Ce combat syndical, féministe, est raconté du point de vue de ELA, des femmes qui l'ont vécu, des femmes qui l'ont soutenu. La dimension territoriale de la lutte touche des travailleuses d'employeurs différents, du secteur public et du secteur privé ; une manière d'adapter nos combats aux évolutions du système capitaliste et l'organisation du travail qui en découle. Cette brochure rend compte de la puissance de l'organisation collective à la base, qui dépasse les périmètres traditionnels. Ce récit de conscientisation, organisation et mobilisation allant jusqu'à la grève est une leçon d'émancipation dont nous avons tout.es à apprendre si nous voulons un syndicalisme de lutte de classes qui participe à " faire classe " justement, dans une dimension intersectionnelle.

Traduction et prologue par Baptiste, Laura et Michel, membres du collectif syndicalistes.org

1. INTRODUCTION

“ Vous êtes des femmes ; c'est comme ça ”

“ Débuter avec des salaires plus bas est dans l'ordre naturel des choses ”

“ Un homme gagnerait la même chose ”

“ Il n'existe pas d'écart salarial ”

Les femmes qui posent la question de l'**écart salarial*** lors des négociations des conventions collectives sont habituées à entendre des énormités. L'écart salarial est de 25 % en **Hegoalde*** : peut-on le considérer comme naturel ? Ce qui nous est vendu comme naturel est la conséquence de décisions politiques et des choix des employeurs. Le syndicat ELA s'en est rendu compte, tout comme les travailleuses qui s'organisent dans chaque entreprise. Quel rôle du syndicat dans le combat contre l'écart salarial ? C'est l'objet du présent document.

À ELA nous disons que nous sommes en train de construire un syndicat féministe. C'est-à-dire que nous sommes dans un processus vers le syndicalisme féministe, et nous avons fait des avancées importantes dans cette direction. Considérant que la dimension féministe du syndicalisme est essentielle, le syndicat a mis en place une stratégie concrète il y a quelques décennies. Il a pris des décisions stratégiques et politiques. C'est le monde du travail qui a mis le syndicat sur ce chemin : les besoins des secteurs les plus féminisés et précarisés nous ont conduit à faire ces avancées :

“ Dans la dernière décennie, les grèves et les conflits les plus durs, les plus complexes et les plus longs ont eu lieu dans les secteurs féminisés. C'est la réalité même qui nous montre la nécessité du syndicalisme féministe ” (Jone Bengoetxea, secteur confédéral Politiques de genre).

Les conflits lancés par les femmes ont pris de l'importance dans l'action syndicale de ELA, et c'est en grande partie le reflet des transformations de l'organisation du travail. Cette évolution a coïncidé avec un choix conscient et stratégique du syndicat. Puis l'imaginaire du syndicalisme revendicatif s'est transformé ces dernières années, et les luttes des femmes ont été mises sur le devant de la scène.

Le chemin parcouru est particulièrement significatif dans les maisons de retraite, un secteur qui a vu se dérouler de nombreuses grèves devenues emblématiques. Celle des maisons de retraite de **Bizkaia*** est sans doute la plus connue, avec un écho qui a résonné bien au-delà d'**Euskal Herria*** : après 378 jours de lutte, la grève s'est conclue sur la signature d'un accord victorieux.

Cette grève n'était pas la première dans les maisons de retraite de Bizkaia : il y en avait déjà eues pour obtenir les quatre conventions collectives antérieures. Dans les autres territoires, **Araba***, **Gipuzkoa*** et **Nafarroa***, il y a eu aussi une puissante dynamique de grèves dans les dernières décennies. Comme l'explique Aitziber Aranberri (secteur des maisons de retraites de Gipuzkoa), les profondes transformations du secteur sur la période ont imposé d'être continuellement en grève.

Dans les secteurs féminisés, le conflit le plus long fut celui de Ariznabarra [voir le lien <https://mrafundazioa.eus/fr/centre-de/izan-ta-esan/ariznavarrako-greba-duintasunezko-2-urte-9-hilabete-eta-17-egun>]. Les travailleuses ont fait 8 mois de grève entre 2002 et 2003. Puis elles ont recommencé entre le 18 janvier 2008 et le 16 décembre 2010, soit une des plus longues grèves en Europe : 1136 jours.

Le syndicat a produit plusieurs documents au sujet des maisons de retraite, dont les deux travaux de la journaliste de Argia [magazine généraliste basque], Irureta Azkune. Dans le livre " *Berdea da more berria* " [*Le vert est le nouveau mauve*] sont retranscrits les témoignages de huit travailleuses qui ont participé à la grève de 378 jours qui s'est déroulée dans les maisons de retraite de Bizkaia en 2016. Le livre raconte également le processus d'organisation qui a débuté dans les années 1980, et qui a permis de mener à bien cette grève de 2016. Dans la même veine, Irureta a écrit aussi *Emakume aurpegidunen prekaritatea : prekarioetan prekarioenak ahotsa goratzen* [*Une précarité au visage de femme : les plus précaires des précaires se font entendre*]. Egalement, Nahia Fernandez, dans son travail intitulé *Bizkaiko Erresidentziak Borrokan ! Langile borrokatik ahalduzte feministara* [*Maisons de retraite de Bizkaia en lutte ! De la lutte ouvrière à l'empouvoirement* féministe*], a retranscrit des témoignages de travailleuses du secteur, et montré que la grève est le lieu d'un " empouvoirement " féministe.

La syndicalisation, les conflits, les victoires, les conventions et tout le chemin parcouru dans le secteur des maisons de retraite ont été autant de clés pour construire une ELA plus féministe. C'est dans la continuité

de cette évolution, mais sur un autre objet que se situe le travail du syndicat contre l'écart salarial.

De quoi parlons-nous lorsque nous faisons référence à l'écart salarial ? Qui le subit ? Qui ou quels ont été les responsables de cela ? Comment peut-on l'aborder à partir du syndicalisme ? De nombreuses questions émergent autour de ce sujet.

2. LE SECTEUR DU NETTOYAGE : STRATÉGIE POUR FAIRE FACE À L'ÉCART SALARIAL

Ce document se concentre sur l'écart salarial, en particulier sur le chemin parcouru dans le secteur du nettoyage. C'est l'un des secteurs où le syndicat a mis en place ces dernières années une stratégie résolue pour faire face à l'écart salarial. Nous nous focaliserons ici sur cette branche, même si d'autres secteurs féminisés ont aussi connu des avancées importantes (services de l'aide à domicile, maisons de retraite).

Afin d'analyser et d'expliquer la pratique développée dans ce secteur, nous avons échangé avec Maite Leizegi et Inma Gómez au sujet des avancées obtenues contre l'écart salarial. Inma est déléguée syndicale dans le secteur du nettoyage, elle travaille dans les tribunaux de Bizkaia, et elle raconte la grève qui s'y est déroulée. On retrouve les principales caractéristiques de ce conflit dans beaucoup d'autres situations du secteur : ce cas permet donc de comprendre le déroulé d'une lutte contre l'écart salarial.

Comme souvent dans le secteur du nettoyage, les agentes de nettoyage qui travaillent dans les tribunaux de Bizkaia sont en situation de sous-traitance : elles sont employées par l'entreprise Sacyr Facilities, qui a pour client le département de Justice du Gouvernement Basque. Elles travaillent dans le nettoyage des immeubles judiciaires de Bizkaia. Cinq lieux sont concernés : trois à Bilbao, un à Barakaldo et le cinquième à Getxo.

En 2022, elles se mettent en grève, entre autres raisons pour combattre l'écart salarial. Le conflit a duré 65 jours : du 16 février au 27 avril 2022. Au début, il s'agissait de journées de grève isolées, mais à partir du 21 mars la grève est devenue illimitée.

Avec l'accord de fin de conflit, les travailleuses, syndiquées dans ELA, ont réussi à réduire l'écart salarial de deux façons : par la hausse du salaire et par la réduction du nombre des emplois à temps partiel. Avant la grève, l'écart salarial était de presque 2 500 euros par an entre les agentes de nettoyage des tribunaux et les travailleurs du nettoyage urbain de Bizkaia, secteur très masculin. L'accord permet de réduire cette différence sur la période qui va de 2022 à 2024.

Travail préparatoire et planification

La lutte contre l'écart salarial exige un important travail préalable de planification. C'est la première chose que nous dirent Inma et Maite. Au sein d'ELA, le secteur du nettoyage est organisé dans la Fédération des services : celle-ci a d'abord dû identifier où se situait la précarité et repérer les collectifs qui la subissaient le plus fortement.

“ En Bizkaia la convention collective provinciale du secteur du nettoyage touche 12 000 travailleuses. Il y a des travailleuses sous d'autres conventions : accords d'établissements ou d'entreprise, conventions de Osakidetza [système de santé basque] ou de l'éducation... Mais là où la précarité est la plus forte, absolue, c'est pour les travailleuses concernées par la convention provinciale [convention collective du secteur du nettoyage de la province de Bizkaia]. Dans la Fédération, nous avons alors commencé à cibler des lieux de travail spécifiques : l'un d'eux a été le tribunal de Bizkaia “.

La Fédération travaille le sujet de l'écart salarial depuis de nombreuses années et ses efforts ont commencé à payer récemment. C'est ce travail d'organisation de plusieurs années qui a permis ces avancées.

“ Travail préparatoire : il est indispensable de faire connaître ELA sur le lieu de travail lors d'assemblées organisées avec les travailleuses. Dans celles-ci, nous avons expliqué qui nous étions, ce qu'est le syndicat ELA et ce que nous proposons. De quels outils nous disposons au syndicat pour améliorer les conditions de travail. Organiser des assemblées ; écouter les travailleuses ; identifier les principaux problèmes... “.

Même si, dans l'accord de fin de conflit, la question de l'écart salarial occupait une place centrale, ce n'est pas ce sujet qui a été ciblé dans un premier temps.

“ Nous avons identifié un problème de santé au travail : la charge excessive de travail qui incombait aux travailleuses. En 2017, nous étions avec elles et nous avons constaté que la principale préoccupation c'était le non remplacement des absentes et la surcharge de travail qui en découlait. Là, nous avons commencé à faire connaissance ; les travailleuses ont vu ce qu'était ELA et nous avons également appris à les connaître. Certaines étaient adhérentes, d'autres non ; certaines étaient déléguées syndicales de CCOO et, bien qu'elles continuent à l'être (parce qu'il n'y a pas encore eu*

d'élections), elles sont adhérentes de ELA et développent un travail syndical avec nous “.

Ce travail préparatoire repose largement sur notre connaissance réciproque. Selon Inma, cet aspect est crucial pour alimenter la confiance entre les travailleuses et le syndicat. Sans mettre en œuvre, approfondir et entretenir cette relation, la grève serait inimaginable, et son résultat victorieux encore moins.

Lors de la phase de découverte mutuelle, il a été important de détailler les outils mis à disposition des travailleuses par le syndicat. Avant la grève, on ne parlait pas encore de la caisse de résistance [caisse de grève], mais on a fait connaître d'autres outils syndicaux :

“ Le syndicat a proposé son aide pour les tâches de gestion à partir de 2017, quand le lien avec les travailleuses s'est renforcé. Nous n'avions alors pas d'adhérentes. Nous voulions forcer l'entreprise à remplacer les absentes et à réduire les charges de travail. Cela nous a amené à organiser des rassemblements hebdomadaires, des réunions avec l'entreprise, des réunions avec le client... Nous avons eu des réunions avec les responsables des tribunaux, Biurrun, Ibarra et ceux qui ont pris la suite. Nous avons fait un gros travail de gestion et les travailleuses ont vu que ELA se bougeait, se préoccupait de leur sort et agissait “..

Le problème de la charge de travail et de la santé au travail a amené les travailleuses à s'organiser pour la première fois dans le syndicat, où elles ont commencé à participer à plusieurs mobilisations. Ce processus d'organisation, de mobilisations ou de rassemblements a été déterminant dans leur parcours syndical :

“ Lorsque nous avons décidé entre nous que nous ferions des rassemblements différents, que nous nous déguiserions, que nous ferions une braderie, que nous célébrerions le nouvel an avec les grains de raisin..., c'est là que nous fait preuve d'imagination et que nous sommes allées au-delà des mobilisations de rigueur. Nous avons commencé à faire du folklore : musique, danse, chorégraphie, déguisements... “.

“ Il y avait alors peu d'adhérentes à ELA, mais toutes y participaient. Parmi les travailleuses des tribunaux de Barakaldo et Bilbao, nous étions entre 15 et 20 “.

Les adhésions au syndicat ont commencé à augmenter avec l'obtention de la réduction de la charge de travail, témoignant de l'instauration d'une

vraie relation de confiance. L'interconnaissance, la confiance mutuelle et la hausse des adhésions renforcèrent les enjeux suivants :

“ Peu à peu nous avons réussi à réduire la charge de travail, et alors les travailleuses ont commencé à adhérer au syndicat. Avec cette prise de confiance, notre discours a passé un cap : nous pouvons mieux nous organiser ; nous pouvons être plus nombreuses et notre objectif peut être l'amélioration de la convention collective ; pour cela nous avons la caisse de grève. C'est le moment où les termes de “ grève “ ou de “ caisse de grève “ ont fait leur entrée dans les discussions des agentes de nettoyage “.

Ainsi, c'est lorsque les travailleuses ont établi un lien avec le syndicat et qu'elles ont commencé à y adhérer en nombre, autrement dit au moment où ont été récoltés les premiers fruits de l'organisation, que l'on a parlé pour la première fois de négocier la convention collective et qu'on a considéré les possibilités offertes par la grève pour améliorer la convention :

“ On savait que quand on négocie, la grève vient avec... C'est là que nous avons amené la question de la grève et de la caisse de grève. Nous savions que nous commencerions la négociation de la convention. Nous avons préparé la plateforme revendicative, et nous avons eu les premières réunions avec l'entreprise... “.

Les négociations étaient verrouillées : c'est ce constat qui les a amenées à la grève.

“ La période de négociation de la convention était ouverte; nous avons des réunions mensuelles et à la fin nous en étions au même point qu'au début : 2 ans sans que ça avance d'un poil. L'entreprise n'avait aucune volonté d'aboutir à quoi que ce soit. Nous faisons des rassemblements, mais nous avons décidé d'aller plus loin : la grève a commencé sur des journées isolées “.

Dans un premier temps, à partir du 16 février 2022, les agentes du nettoyage ont appelé à des journées de grève isolées. Lors de ces premières journées de grève, le problème principal était l'obligation de service minimum*, qui peut neutraliser l'efficacité d'une grève dans un secteur comme celui du nettoyage :

“ Étant un service essentiel, nous courrions le risque du service minimum. Nous avons pointé quel était le niveau de service minimum imposé en appelant à des journées de grève isolées. Ce n'était pas

100 %... Par exemple, pour les résidus organiques et les toilettes c'était une fois par semaine... Il y avait des marges. Nous avons testé d'autres choses : si jusque-là nous avons fait 7 jours de grève, allons-y pour 10, puis pour 15... et à un moment nous avons appelé à la grève illimitée. Au même moment, il y avait d'autres conflits et nous avons regardé quel service minimum y était imposé. Nous étions toujours très prudentes. Parce que le danger c'est le service minimum à 100 % : qu'est-ce que tu fais alors ? Avec ce début nous avons constaté que la grève était effective, qu'elle se passait bien. Même si elle n'était pas illimitée, les dates étaient suivies... ”.

Cela a mis en évidence qu'un secteur considéré comme essentiel à un moment donné peut être sous-estimé, précarisé et sous-valorisé de manière systématique par les employeurs et les administrations publiques. Mais ces actions, quand elles sont bien organisées, peuvent donner au secteur la force dont il a besoin pour recevoir de la part des employeurs et de l'administration publique un traitement plus adéquat ou plus digne. Elles ont réalisé une véritable démonstration par l'exemple, qui renvoie au temps du confinement du printemps 2020 :

“ Le secteur du nettoyage a été jugé essentiel durant la pandémie. D'une certaine manière, la pandémie nous a aidées dans notre lutte. Dans les tribunaux, deux collectifs de travail cohabitent : celles en sous-traitance et les 3 agentes de nettoyage du Gouvernement basque. Pendant la pandémie nous devons travailler sans EPI [Equipements de Protection Individuelle], sans protection... La majorité des fonctionnaires n'étaient pas obligés de venir sur le lieu de travail, et les agentes de nettoyage du gouvernement basque avaient des EPI, mais pas nous. Dans chaque tribunal, il y avait une fonctionnaire ; et à chaque étage il y avait 5 salariées : nous devons toutes aller travailler sans protection. Un jour nous avons décidé en assemblée générale de ne pas travailler dans ces conditions, sans gants ni masques ”.

Cette anecdote est révélatrice de ce qui se joue au moment de sauter le pas de la syndicalisation. Il faut que les travailleuses perçoivent l'utilité du syndicat et que cette utilité soit perçue par chacune d'entre elles :

“ Nous avons discuté avec l'inspection du travail de la situation, et nous avons demandé la suspension de l'activité. Nous avons fait les choses dans les règles. Mais il y avait un risque et nous sommes restées attentives. Pour suspendre une activité, il faut que certaines

conditions soient remplies, comme l'existence d'un danger pour la santé des salariées. Et nous ne savions pas ce qui allait arriver, parce qu'il s'agissait du Covid. Nous avons géré la situation et avons obtenu la suspension de l'activité. C'était un véritable défi lancé à l'entreprise. Le jour suivant nous avons obtenu des EPI. Ça a renforcé notre lutte, parce que les travailleuses ont vu qu'elles pouvaient obtenir avec ELA ce qu'elles n'arrivaient pas à obtenir avec les autres syndicats. À ce moment, quatre déléguées syndicales des CCOO ont démissionné et rompu leurs relations avec ce syndicat pour adhérer à ELA. C'est donc un processus où l'on avance pas à pas, qui ne prend pas quelques mois mais plusieurs années : il a fallu batailler de 2017 à 2022 pour obtenir une convention digne de ce nom “.

Les travailleuses du nettoyage ont dû parcourir tout ce chemin pour intégrer le discours et les pratiques de la lutte contre l'écart salarial. Celles des tribunaux de Bizkaia ont bénéficié de l'expérience accumulée par d'autres militantes du secteur, qui avaient déjà obtenu des victoires :

“ Nous avons vu que d'autres collectifs arrivaient à combattre l'écart salarial. Notre convention a été signée en 2009 elle était meilleure que la convention provinciale d'Araba, elle était du même niveau que celle de Lakua (village de la province d'Araba), mais elle était bloquée. Les négociations ont été ouvertes en 2013... mais n'ont pas bougé d'un pouce depuis (à part sur les salaires, rien d'autre). Là, nous avons une opportunité. En 2019, les travailleuses du nettoyage de Gipuzkoa étaient en lutte, et elles ont franchi un cap, elles ont gagné une amélioration. Elles ont fait une grève de 9 mois pour combattre l'écart salarial. Nous nous sommes dit : pourquoi pas nous ? L'accord était le même, les conditions aussi... si elles ont gagné, pourquoi on n'y arriverait pas ? Donc on s'est penchées sur le sujet. Une fois que les personnes étaient organisées, l'objectif était de faire pareil que celles de Gipuzkoa “.

La grève a ajouté de nouvelles revendications à l'élimination de l'écart salarial. La plus emblématique a été celle d'une bourse d'emploi temporaire, fondamentale parce que l'entreprise ne procédait à aucun remplacement lors des absences ou des vacances des travailleuses.

*“ Lorsque l'une d'entre nous était absente, l'entreprise répartissait son travail sur les autres. Un jour tu devais nettoyer un étage, et le jour suivant c'était deux. La seule manière d'éviter cela était d'obliger l'entreprise à couvrir ces postes de travail par une **bourse***

d'emplois* : *Ça fait 23 ans que je travaille, et je vois que des salariées font quelques remplacements puis ne reviennent plus : on ne les rappelle pas... Alors, pour que les personnes soient plus fortes et puissent défendre leurs droits, il fallait s'organiser, et la bourse d'emplois a permis de stabiliser la main-d'œuvre. Une autre revendication était le passage à temps plein. Dans le nettoyage, le taux de temps partiel est très élevé. Lorsqu'il fallait pourvoir un poste, ils faisaient appel à une nouvelle personne au lieu d'augmenter les heures de celles à temps partiel “.*

“ Les charges de travail sont énormes, souvent à cause de l'absence de remplacements. Il n'y a pas de bourses d'emplois. Dans la majorité des cas, les conventions n'obligent pas à procéder à des remplacements. Il n'y a pas de remplacements même pour les vacances. C'est un préjudice pour les travailleuses et un moyen de profit pour les employeurs. Avec les contrats économisés, ils s'en mettent plein les poches, au détriment de la santé et des conditions de travail. En ce sens, lorsque le client est une administration publique, les travailleuses revendiquent qu'elle doit assumer ses responsabilités : le client devrait contrôler les activités sous-traitées “.

Les salariées revendiquaient donc l'amélioration du contrat à temps partiel, qui concerne presque exclusivement les femmes, et le remplacement des absentes en créant une bourse d'emplois. En plus, elles ont proposé des clauses qui permettent de se protéger des réformes du droit du travail, que ELA intègre en général dans les conventions qu'elle signe : reconduction automatique de l'accord, clauses qui empêchent l'inapplication des conditions contractées et impossibilité d'appliquer des procédures modifiant substantiellement les conditions de travail.

Il y avait un écart salarial de 2 500 euros par an entre les travailleuses du nettoyage des tribunaux et les travailleurs qui réalisent des tâches similaires dans le secteur plus masculin du nettoyage urbain.

Entre les personnes qui nettoient les bureaux, il y a d'importantes différences entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire que l'écart salarial existe au sein même de la branche :

“ Les hommes sont à temps plein, tous nos collègues de travail y sont “. Et Maité ajoute : “ Si dans un effectif de 300 personnes il y a 25 hommes, tous travaillent à temps plein, et dans des catégories supérieures. Le nettoyage des vitres peut aussi être réalisé par les

femmes, mais on ne nous en donne pas l'opportunité : ils embauchent en général des hommes à temps plein “.

La sous-traitance des services fait partie d'une stratégie politique, portée par la vague néolibérale qui commence dans les années 1980. En Euskal Herria, les administrations publiques ont fait le choix de la sous-traitance au moment d'appliquer les politiques administratives municipales, provinciales et au niveau de la Communauté autonome du Pays basque. Les décisions des administrations ont un fort impact sur les conditions de travail des travailleuses en sous-traitance, ce qui les rend responsables de la situation.

La pratique est bien connue : l'entreprise sous-traitante fournit la prestation de service au prix le plus bas. Il en résulte une détérioration de la qualité du service et une précarisation encore plus forte des conditions de travail : au changement de sous-traitant, il y a un risque de perdre son emploi si la convention ne reconnaît pas le droit au transfert du contrat de travail ; le temps de travail, déjà partiel, est encore réduit ; on applique des accords d'entreprise avec des salaires encore plus faibles en dérogeant aux conventions collectives de secteur ; les journées sont interminables...

L'administration publique sous-traite de nombreux services, et ce sont les responsables politiques qui décident et fixent les conditions (prix), le cadre (par exemple s'il y aura du temps partiel), et choisissent l'entreprise à qui sera attribué le chantier.

Les entreprises prestataires sont souvent très dures avec leurs salariées, dès la signature du contrat et pour toute la durée du marché. Une fois que l'administration publique a attribué un marché, elle s'abstient généralement ensuite de tout contrôle.

Les travailleuses du nettoyage subissent dans leur chair les conséquences de la sous-traitance, et sont conscientes de la responsabilité des institutions publiques au sujet de l'écart salarial :

“ Dans de nombreux cas, quand les entreprises travaillent pour les institutions publiques, elles veulent éluder leur responsabilité. Elles prétextent qu'elles n'ont pas de marges de manœuvre. Les leviers financiers, qui étaient publics, passent aux mains du privé et deviennent intouchables. Nous devons nous attendre à cette excuse au moment de la préparation d'un conflit, et donc tenir compte de la date de publication du nouveau cahier des charges. Il vaut mieux

démarrer un conflit à la fin d'un marché, pour augmenter la dotation financière du suivant “.

La temporalité du conflit est un élément crucial, dans les tribunaux de Bizkaia comme ailleurs. Le moment de déclenchement du conflit est décisif pour que la lutte soit efficace et gagnante :

“ Lorsqu'il est disponible, on commence par regarder la durée du contrat : 4 + 1. Ce qui ouvre le plus de possibilités, c'est de commencer à mettre la pagaille la quatrième année. Certes, les responsabilités de la situation sont partagées. Dans les années 1980, on a décidé de tout sous-traiter, et cette décision a été politique. L'argent qui va dans les poches des travailleuses est de l'argent public ! Mais cet argent passe par des entreprises privées, et en chemin se perd beaucoup d'argent, sous forme de profit. Qui subit les conséquences de cette décision politique ? Les travailleuses “.

Inma et Maite s'accordent sur un point : les pouvoirs publics ont une capacité de pression et il est important de maintenir un canal de communication avec eux.

“ Pendant la grève, nous ne faisons pas un bon service, parce que certaines zones n'étaient pas nettoyées. Nous avons expliqué cela à des responsables judiciaires (Ibarra, Biurrun, maintenant Iñaki) ; Ibarra n'a pas pris position, mais Biurrun a dressé un procès-verbal et il a demandé au Gouvernement basque de résoudre la situation. Le président suivant, Iñaki [Iñaki Subijana, président du Tribunal supérieur de justice du Pays basque] avait connu la grève en Gipuzkoa, et ne voulait pas revivre la même chose en Bizkaia “.

“ Il a été utile, au cours de la lutte, d'être en contact avec les personnes en responsabilité et de les mettre au courant de ce qui se passait. Iñaki Subijana, qui avait connu une grève de 9 mois en Gipuzkoa, a certainement contribué à ce que notre grève ne s'éternise pas “.

Écart salarial : négation ou naturalisation

Quand elles abordent la question de l'écart salarial, les travailleuses font face à de grandes difficultés. Lors des négociations, soit on nie son existence, soit on le considère comme naturel. Dans la grève des tribunaux de Bizkaia, lors des réunions en face-à-face, les employeurs ont nié l'existence de cet écart salarial entre femmes et hommes :

“ Notre situation ne serait pas comparable avec le nettoyage des rues. Il y a aussi les délégués des autres syndicats du tribunal qui disent que le travail n'est pas équivalent. Les réactions des entreprises sont incroyables. Nous autres avons un discours très travaillé et assumé, et en plus nous y allons avec le soutien de nombreuses travailleuses qui savent que la discrimination existe, que c'est une injustice. Quand nous nous réunissons avec les patrons, nous réalisons le chemin qu'il leur reste à faire ! Mais ce n'est pas toujours une fausse excuse de leur part ; beaucoup pensent vraiment que l'écart salarial n'existe pas, ce sont des femmes, et c'est comme ça. Ils sont convaincus que le travail des hommes est différent et, par conséquent, leurs conditions d'emploi sont différentes “.

Bien que l'idée de l'écart salarial soit posée et assumée par les travailleuses qui s'organisent, elles rencontrent parfois des difficultés pour maintenir un discours sur l'écart salarial au cours des grèves. C'est ce qu'elles nous ont dit au sujet de la grève du Guggenheim¹ :

“ Pendant le conflit, la question de l'écart salarial était parfois occultée ; parmi les grévistes il y avait trois hommes et parfois c'était compliqué. Les trois étaient à temps plein et dans des catégories supérieures. Lors des moments difficiles, le sujet n'était plus mis en avant et ça démotivait les femmes “.

C'est justement ce constat qui met en évidence l'existence de l'écart salarial : les quelques hommes qui travaillent dans un secteur féminisé sont à temps plein et dans des catégories plus élevées que leurs collègues femmes.

La grève des tribunaux rappelle forcément d'autres expériences. Nos interlocutrices évoquent de nombreuses situations, comme celle de la Place de Bizkaia. Dans le bâtiment du Gouvernement basque sur la Place de Bizkaia à Bilbao, les 11 travailleuses embauchées par l'entreprise Eleroc Services (Groupe Osga) ont fait 4 mois de grève pour améliorer leurs conditions de travail. Elles se souviennent des propos du patronat pendant les réunions :

“ À la réunion, il y avait deux hommes et une femme du côté patronal. Lorsque les discussions ont démarré, la femme a dit : et pourquoi ne pas comparer avec le secteur aéronautique ? Ils ne

¹ Grève de 41 jours en 2016 dans le célèbre musée de Bilbao, ayant conduit à 100 % d'augmentation de salaire [NdT].

comprennent pas pourquoi nous voulons éliminer l'écart salarial par rapport au nettoyage urbain “.

La question de l'écart salarial rencontre donc d'importantes résistances du côté du patronat et des administrations publiques. En plus du déni, les travailleuses ont dû faire face au mépris de leurs interlocuteurs.

“ Lors des grèves, nous nous réunissons toujours avec l'entité qui délègue le service ; dans ce cas, avec le Gouvernement basque. Onze travailleuses voyaient leur salaire gelé depuis 13 ans, et nous ne recevions aucune réponse. À un moment le Gouvernement basque nous convoque à une réunion. Nous savions que ces réunions ne se font jamais gratuitement. En arrivant là-bas, il y avait le responsable des contrats pour le Gouvernement qui nous a dit que nous étions “ irresponsables et stupides “, il nous a demandé ce que nous attendions pour cesser le conflit. Une personne d'un tel niveau de responsabilité politique ne devrait pas faire preuve d'un tel manque de respect. Il est libre de penser ce qu'il veut, mais c'est autre chose que de nous le dire. Nous avons répondu que dans cette affaire, c'était le Gouvernement basque qui était irresponsable. Lorsque nous avons demandé au représentant officiel s'il arriverait à vivre avec 500 euros par mois, il n'a pas répondu. Notre déléguée syndicale est ressortie encore plus forte de cette réunion, avec encore plus de motivation pour la suite de la lutte “.

On a donné aux agentes en grève beaucoup de réponses insultantes et complètement hors de propos. En plus de la rhétorique du déni ou de la naturalisation, les interlocuteurs ont souvent fait appel au besoin féminin de “ conciliation “ [entre la vie familiale et le travail] :

“ Nous avons aussi fait face au discours de la conciliation pour justifier le temps partiel des femmes. On ne compte plus ce genre de réponses, mais il y en a en quantité... Il y a beaucoup à faire pour rendre visible cette discrimination. Nous avons entendu des discours terribles “.

Pour défendre des hausses de salaire lors des négociations, il faut d'abord montrer les acquis obtenus par d'autres travailleuses du même secteur :

“ Quand nous négocions, nous exposons de nombreux exemples, les victoires obtenues ailleurs. Au début [les travailleuses] n'y croient pas. Nous faisons un effort, nous amenons dans les assemblées des

travailleuses qui ont participé à des conflits antérieurs, pour qu'elles s'en rendent compte elles-mêmes, pour qu'elles entendent un récit de première main. Nous le faisons systématiquement. Dans le cas de Inma, avec son expérience, elle est intervenue dans de nombreuses assemblées en Bizkaia pour raconter ce qu'elles ont fait... C'est un témoignage qui apporte beaucoup de force “.

La liste des victoires s'allonge, elles nous rappellent la difficulté de la chose :

“ Les travailleuses pensent qu'il faut beaucoup de monde pour obtenir quelque chose. Moi, je leur dis que si dans une équipe il y a 6 femmes, et que les 6 s'organisent ou font grève, tu as 100 % des effectifs. Tu n'as pas besoin de grand monde. Cela dit, tout ça serait impossible sans caisse de grève “.

Elles font de nouveau référence au conflit de la Place de Bizkaia. Il y avait 11 travailleuses, dont 9 en grève. La Place de Bizkaia est un bâtiment du Gouvernement basque, qui accueille les bureaux des agences publiques comme SPRI, URA, etc. Dans cette lutte, elles ont mis en avant le temps partiel des travailleuses et la responsabilité de l'administration publique :

“ Le Gouvernement fixe et limite le temps de travail à un maximum de 20 heures hebdomadaires “.

Ce cadre renforce le temps partiel, donc la précarité et la féminisation dans le secteur. Le conflit de la Place de Bizkaia a été une victoire notable, mais lors de nos échanges avec Inma et Maite, le conflit achoppait précisément sur le sujet du temps partiel :

“ On est arrivé à un accord sur la question salariale, mais pas sur le temps de travail. À quoi ça sert d'avoir un bon taux horaire si tu n'en reçois que la moitié ? Le plus gros obstacle c'est cette limite qui nous est imposée et qui empêche d'augmenter le temps de travail. Nous cherchons à aller vers les 30 heures par semaine, en organisant des bourses d'emplois ou quelque chose du genre dans le nettoyage des bâtiments que le Gouvernement détient à Bilbao “.

Les outils : caisse de grève, équipe, empowerment

Dans les luttes contre l'écart salarial, le syndicat doit mettre tous ses moyens à disposition des adhérentes : du temps, des équipes, les services juridiques et, bien entendu, la caisse de grève. Dans cette grève des tribunaux, la caisse de grève a été un outil décisif : sans appui financier, les grèves sont impossibles à tenir dans la durée.

ELA a fait le choix stratégique de la caisse de grève il y a 45 ans. Cet outil s'est montré essentiel pour améliorer les conventions collectives. S'il n'y a pas de caisse de grève, donc de capacité à concrétiser la menace de la grève, les accords ne sont passés qu'en fonction des besoins patronaux. Mais la caisse de grève c'est aussi un moyen de solidarité incomparable entre les 100 000 personnes adhérentes du syndicat. **Ce sont 25 % de leur cotisation qui va à la caisse de grève.** Grâce à ce système, les travailleuses et les travailleurs se soutiennent mutuellement, quel que soit le secteur en grève.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : sur la période 2017-2022, 13 000 adhérentes ont reçu un appui de la caisse. En 2021, 2 096 adhérentes ont eu accès à la caisse de grève d'ELA. Et les 300 accords que ELA signe en moyenne chaque année en sont le résultat.

Inma et Maite insistent à plusieurs reprises sur l'idée que la classe travailleuse et les adhérentes doivent avoir connaissance des moyens dont dispose le syndicat. Et, à mesure qu'elles découvrent et s'approprient ces outils, la connaissance mutuelle entre les travailleuses et le syndicat et l'organisation des luttes progressent, depuis la gestion quotidienne jusqu'à la caisse de grève. C'est aussi lors de la grève du nettoyage dans les tribunaux de Bizkaia que la caisse de grève s'est imposée comme moyen fondamental d'amélioration de la convention collective.

“ La caisse de grève est ce qui permet de concrétiser dans l'accord les revendications de la grève “.

Les interviewées ont souligné d'autres aspects importants dans l'aboutissement d'un conflit. Par exemple, le processus d'empouvoirement que connaissent les travailleuses :

“ La grève exige un processus d'empouvoirement. Ce n'est pas facile compte tenu de la situation des grévistes. Elles travaillent beaucoup, de nombreuses heures, pour un faible salaire. Il y a beaucoup de précarité et elles sont condamnées à la précarité. De là à voir que ce que nous leur offrons est une opportunité pour améliorer leur situation... ça demande beaucoup. Les salariées se mettent à changer : entre “ je me lève chaque jour à 5 heures pour un salaire de 500 euros... ou je me lève à 5 heures, mais je lutterais aussi pour gagner autre chose que 500 euros “ ce saut qualitatif est le fruit d'un gros travail : il faut que la travailleuse se sente accompagnée dans sa démarche, et qu'elle fasse sienne la réflexion... Car même si on explique ce qu'est la caisse de grève, il faut tout un processus : elles

doivent être suffisamment convaincues et fortes pour penser que c'est possible, individuellement et collectivement, en tant qu'équipe de travail. C'est ça, le processus d'empouvoirement ".

Mais la conviction personnelle n'est rien si elle ne repose pas sur un collectif. Elles parlent ainsi de l'importance du collectif au cours de la grève :

" La Fédération a eu un rôle décisif tout au long du conflit. Le syndicat est clairement là pour offrir des outils aux secteurs précarisés. C'est dans notre ADN. C'est un très beau travail, qui apporte beaucoup de satisfaction. Mais ce processus d'empouvoirement et d'appropriation demande beaucoup de boulot. Un conflit ne se réduit pas à des réunions et des assemblées, à lancer des grèves, demander des autorisations, des ballons, des chansons... Une grève exige une implication totale, 24 heures sur 24, tant qu'elle dure. Et ça, sans collectif, c'est impossible. Lors du conflit du Guggenheim on se remplaçait, sinon, sans collectif, on ne peut pas tenir. Ça a duré 280 jours, presque 11 mois. Il fallait y être tous les jours ; et tous les jours on se trouvait face à la police, tous les jours ! D'autres conflits sont plus tranquilles, mais justement au Guggenheim il fallait être très attentives : les clients... Le Guggenheim a tout essayé : censurer les moyens de communication, monter les salarié es en sous-traitance contre nous... Ils cherchaient à nous user. Le personnel de nettoyage urbain venait nettoyer : de toutes les expériences de lutte en Bizkaia, ce ne fut pas la plus longue mais sans aucun doute la plus dure.

Parce que la tension est constante. Et voilà ce que ça fait au collectif : après chaque rassemblement, on faisait une assemblée générale, tous les jours. Là nous recevions l'appui de l'Action sociale [collectif confédéral de ELA créé lors du dernier congrès], qui nous a beaucoup aidées : il y avait un rapport direct avec le collectif, avec des propositions, de l'aide pour les discours... ".

Les réactions au conflit reviennent presque à l'identique d'une fois sur l'autre. L'aversion du patronat envers les travailleuses et les travailleurs en lutte est une constante :

" Lors du conflit au sein de l'entreprise IMQ, le client a désigné dès le début les travailleuses qui devaient quitter les effectifs. Et c'est parce qu'elles étaient mobilisées qu'il les a licenciées, comme l'a confirmé le résultat du procès qui a suivi. Mais ces travailleuses étaient

syndiquées depuis 2004 : elles avaient commencé à organiser leurs collègues et à améliorer les conventions dans l'ancienne clinique. Au lieu de transférer les contrats de ces travailleuses, IMQ a voulu embaucher du nouveau personnel, moins cher et inorganisé ”.

Du point de vue médiatique, le traitement des conflits est là aussi déséquilibré : les secteurs féminisés sont désavantagés :

“ Nous avons fait une conférence de presse pour dénoncer la situation chez IMQ ; une camarade de Tubacex n'en est pas revenue lorsqu'elle a vu qu'une seule journaliste de Berria [journal en langue basque] avait fait le déplacement. Pour un secteur féminisé personne ne vient, mais les secteurs plus masculins, industriels ou comme le nettoyage urbain, ont beaucoup de visibilité ”.

L'accord de fin de conflit de Bizkaia a été signé le 27 avril 2022. Il enregistre de nombreuses améliorations pour les agentes de nettoyage des cinq locaux judiciaires de Bizkaia. En plus d'une hausse de 20 % du salaire, il s'attaque au temps partiel : il établit un système pour le remplacement des absentes afin de garantir la prolongation du temps de travail jusqu'au temps plein. Il acte aussi des améliorations en termes de congés et d'autorisations d'absence.

3. LA QUATRIÈME VAGUE FÉMINISTE

La lutte contre l'écart salarial ne sort pas de nulle part. Elle est liée à un essor récent du féminisme, ce qu'on désigne comme la quatrième vague féministe². À l'image des vagues antérieures, celle-ci a entraîné un mouvement féministe de masse. Parmi les principales revendications, on trouve la dénonciation des violences de genre, du plafond de verre et de l'écart salarial. Elle démarre dans les années 1990 et culmine en 2018. Comme l'explique l'historienne Amaia Nausia Pimoulie, *“ pendant des décennies les femmes ont eu peur de perdre les acquis des générations précédentes, et nous avons pu nous aussi agir selon ce principe. Maintenant, il y a un changement d'attitude ; nous ne voulons non seulement plus perdre les droits conquis mais en plus nous voulons en gagner de nouveaux. Nous n'acceptons plus de travailler gratuitement dans le secteur du soin et du lien, de percevoir des salaires inférieurs ou d'être culpabilisées après avoir subi des agressions sexistes “*.

Les témoignages des femmes qui sont en première ligne dans la lutte contre l'écart salarial donnent à voir plusieurs caractéristiques et dimensions du problème. L'écart salarial renvoie aux inégalités existantes sur le marché du travail. Mais au-delà, c'est un concept complexe et plein de nuances qui présente de multiples facettes.

Eustat [l'institut basque de statistique] définit l'écart salarial de genre ainsi : *“ Il correspond à la différence entre le salaire horaire brut des hommes et celui des femmes, quel que soit l'emploi, le temps de travail ou le poste. Il s'exprime en un pourcentage du salaire masculin “*. Bien que dénué de toute justification en termes de justice ou d'équité, notons que l'écart salarial est légal. Le concept de discrimination salariale mesure une autre injustice. La discrimination salariale de genre consiste à payer une femme moins qu'un homme sur le même poste de travail et la même catégorie professionnelle, pour un même temps de travail. La discrimination salariale est illégale : c'est un délit.

En partant de la lutte syndicale et d'une perspective féministe, nous avons identifié une autre dimension de l'écart salarial, liée aux moyens

² Cette expression de 4ème vague n'est habituellement pas utilisée en France pour faire état de ce qui est avancé dans ce chapitre : l'idée que la dénonciation des violences de genre, du plafond de verre et de l'écart salarial aurait démarré dans les années 1990 et trouvé son point culminant en 2018 [NdT].

de communication. **La couverture médiatique des conflits dont les protagonistes sont des hommes est bien plus large que celle des luttes des secteurs féminisés.** Cet écart salarial se manifeste aussi par le niveau de soutien et d'attention que ces conflits reçoivent du personnel politique.

Comment mettre la question de l'écart salarial sur la table lors des négociations ? Quels éléments de preuve peut-on utiliser contre la partie adverse, pour convaincre de la nécessité de supprimer l'écart salarial ?

On invoque le taux de temps partiels et de contrats temporaires plus élevé, les catégories professionnelles plus basses, le manque de remplacement des absences, etc.... Mais pour le démontrer, il faut faire une comparaison qui établit cet écart, grâce à la notion de travail de même valeur.

Cette idée de travail de même valeur implique le droit à percevoir le même salaire, non seulement à poste de travail identique, mais aussi pour des postes différents, lorsque la valeur du travail est la même. Ceci nous permet de comparer un secteur féminisé avec un secteur masculinisé et de mettre en lumière les inégalités, comme dans le cas de l'écart entre le nettoyage urbain (masculinisé) et le nettoyage de bureaux (féminisé).

Par conséquent, deux emplois sont d'égale valeur lorsque la nature des tâches ou les fonctions correspondantes, les niveaux scolaires, professionnels ou de formation, les critères d'accomplissement du travail et les conditions d'exercice des activités sont équivalentes.

“ Pour prouver qu'il s'agit de travaux d'égale valeur, nous recourons à la description des tâches. Si cette description est similaire entre les secteurs masculinisés et féminisés, on ne peut accepter que les conditions d'emploi soient différentes “. (Marikruz Elkoro)

Le droit à percevoir un salaire égal pour des travaux d'égale valeur est garanti par la loi. L'article 157 du Traité de fonctionnement de l'Union européenne et l'article 28 du Statut des travailleurs reconnaissent ce droit.

Ce qu'on met en question, c'est le traitement salarial déséquilibré entre des travaux équivalents dans la pratique, bien que formellement différents. Pour cela il faut comparer différents travaux. **La défense du travail d'égale valeur est la clé pour combattre l'écart salarial.**

C'est ce qui se passe dans le secteur du nettoyage des bâtiments et des bureaux, en comparaison avec le nettoyage urbain : l'écart salarial est de 10 000 euros par an en Bizkaia, et de 8 000 euros par an en Gipuzkoa.

“ On n'invente rien. Nettoyer des bâtiments a-t-il moins de valeur que nettoyer des rues ? Le fait est que ce service est moins coûteux lorsqu'il est réalisé par des femmes “. (Jone Bengoetxea)

Pour résumer, nous sommes face à des travaux d'égale valeur mais avec des différences de salaire importantes. Dans la mesure où différents services sont sous-traités, cette situation n'est possible qu'avec la complicité et l'assentiment des institutions et des administrations publiques basques.

Tout cela nous donne des outils pour questionner la neutralité de genre ; que ce soit le temps partiel, formule magique du patronat pour que les travailleuses rendent compatibles travail et soins familiaux ; qu'il s'agisse de tout ce qui vient avec le salaire : flexibilité horaire, ancienneté, mobilité géographique et efforts physiques ; ou la justification du travail de valeur égale. Tout cela, lié au manque de transparence sur les salaires et constitue la preuve de l'écart salarial que le patronat et l'administration publique récusent ou considèrent comme naturel.

LES CONCEPTS POUR DÉCRIRE L'ÉCART SALARIAL

Division du travail en fonction du genre : ce facteur est décisif pour expliquer l'écart salarial. Il est basé sur la distinction entre secteurs de travail masculinisés et féminisés. Il y a une différence dans la reconnaissance sociale et économique de ces secteurs, en faveur des premiers et au détriment des seconds. De fait, plus un secteur est féminisé, plus les salaires sont bas et plus les conditions d'emploi y sont précaires.

L'analyse par secteur montre que l'écart salarial est le plus important dans les services, c'est-à-dire dans les secteurs qui emploient une majorité de femmes.

Si l'on compare les salaires des femmes et des hommes dans les postes moyens-bas, les premières touchent entre 65 % et 67 % de ce que perçoivent les seconds.

Ségrégation horizontale : c'est la ségrégation qui existe dans un même secteur, une même entreprise ou un même lieu de travail, celle que subissent les femmes dans une entreprise lorsqu'elles occupent des postes différents mais équivalents à celui des hommes. C'est ce qui se passe dans le secteur du nettoyage : les travailleurs qui nettoient les vitres ou qui conduisent des auto-laveuses sont en majorité des hommes ; à l'inverse, celles qui nettoient les sols ou les toilettes sont en général des travailleuses. Bien que les travaux soient équivalents, la valeur et la rétribution des postes occupés par les femmes est inférieure à celles de hommes.

Ségrégation verticale : il y a une répartition genrée dans la hiérarchie des postes : les emplois féminisés se concentrent dans les niveaux inférieurs.

Par exemple, dans la Communauté Autonome du Pays basque, en 2016, le plafond de verre était de 13,1 %. En considérant les salaires les plus élevés, pour des travaux similaires, les hommes percevaient un salaire horaire 13,1 % plus élevé que le salaire horaire des femmes.

Pratiques au travail et systèmes de rétribution : en matière de formation ou de déroulement de carrière, on observe des différences genrées. Fréquemment les compléments de salaire des femmes sont plus réduits que ceux des hommes, parce que ceux-ci touchent davantage de primes au rendement ou d'heures supplémentaires.

Travail à temps partiel et emploi du temps : le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est plus élevé selon plusieurs critères (travaux féminisés partiels, réduction du temps de travail pour conciliation*, etc.). Cela a un impact négatif sur le salaire et la pension de retraite des travailleuses. La conciliation est souvent utilisée comme prétexte pour enfermer les femmes dans le temps partiel.

Type de contrat et âge : la différence de salaire entre femmes et hommes par heure travaillée est de 22,5 % dans les contrats à durée indéterminée, et de 6,9 % pour les contrats précaires. Selon le type de temps de travail la différence de salaire est supérieure pour les temps partiels (23,4 %). La tranche d'âge avec la plus forte différence de salaire est celle des personnes âgées de plus de 50 ans (28,1 %).

Manque d'information et de transparence : les institutions publiques et privées ne sont en général pas transparentes au sujet des salaires perçus par les travailleuses et les travailleurs. La discrimination entre hommes et femmes est ainsi occultée et même les personnes concernées ont du mal à prendre conscience de la situation.

4. LE DIRE ET LE FAIRE

La décision

L'écart salarial a été un sujet des conflits et de la négociation collective, mais il a aussi pris une place significative dans la ligne politique et stratégique du syndicat. Voici trois moments concrets qui reflètent cette orientation.

– Passer des paroles aux actes :

La journée internationale pour l'équité salariale a lieu chaque année, le 22 février. Trois semaines après, en 2018, ELA a organisé une initiative publique annonçant que " c'est le moment de passer des paroles aux actes " et appelé à des actions concrètes contre l'écart salarial.

Pour y arriver, le conflit en cours à ce moment-là dans le secteur du nettoyage des bureaux en Gipuzkoa a été mis en avant. La responsable du secteur, Mirari Irure, a souligné que :

" La négociation dans le nettoyage des bureaux en Gipuzkoa est une opportunité majeure pour éliminer l'écart salarial dans ce secteur... Il ne suffit pas de poser un diagnostic : nous avons besoin de mesures concrètes. Le salaire de base des travailleuses du nettoyage des bureaux en Gipuzkoa est inférieur de 1 000 à 6 000 euros à celui du nettoyage urbain, sans compter les compléments de salaire liés à la pénibilité du travail dans la rue. La majorité des travailleurs du nettoyage urbain sont des hommes, alors que dans les bureaux ce sont des femmes " ..

L'administration publique a été interpellée directement : de nombreuses travailleuses des bureaux travaillent sur des chantiers attribués par l'administration ou dans des entreprises adhérentes à Confebask [le syndicat patronal]. L'initiative publique du syndicat a mis en lumière la nature politique de la lutte contre l'écart salarial. En plus de cette initiative publique, ELA a fait 32 propositions contre l'écart salarial.

Le Gouvernement basque a proposé de créer un groupe de travail au sujet de l'écart salarial. Dans ce groupe devaient se réunir le gouvernement lui-même, CCOO, **UGT***, mais pas ELA et **LAB***. ELA a considéré que ce groupe de travail ne permettait de prendre les problèmes à la racine :

“ S’il existe une réelle volonté de prendre le problème à la racine, le Gouvernement dispose de nombreux moyens pour agir... Avec la convocation à ce groupe de travail tripartite, le gouvernement élude sa responsabilité et s’en remet encore au privé “.

Parmi les mesures proposées par ELA, certaines a interpellé directement les pouvoirs publics :

- Politiques de promotion d’emploi de qualité et sanctions exemplaires par l’Inspection du travail : *“ Nous exigeons la mise en place de vrais plans d’égalité dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, pour prendre des mesures efficaces et de même portée que les conventions collectives “.*
- Sous-traitance : l’administration dispose d’une grosse marge de manœuvre sur les services qu’elle sous-traite, et ELA l’a mise en demeure de reconnaître plus de valeur aux postes de travail occupés par des femmes.

– La lutte contre la précarité, priorité de l’action syndicale :

À son Congrès confédéral de novembre 2021, ELA a décidé que la lutte contre la précarité serait l’axe principal de son action syndicale pour les années à venir. La lutte contre l’écart salarial trouve sa place dans cette action. La résolution du Congrès dit ainsi :

“ D’autre part, la lutte contre l’écart salarial sera l’autre pilier de la négociation collective pour ELA. D’un côté, dans la négociation des conventions collectives nous devons être particulièrement stricts sur les augmentations de salaires dans les secteurs féminisés, encore plus dans les cas où existent des situations claires de travaux similaires avec des salaires plus élevés pour les hommes. D’un autre côté, nous devons placer au centre de nos négociations les écarts entre catégories masculinisées et féminisées ou la valorisation différente des compléments de salaire sur les postes de travail masculinisés et féminisés “..

– De l’écart à l’égalité :

Au congrès de juin 2022 de la fédération Zerbitzuak [fédération des services du secteur privé], une résolution faisant explicitement référence à l’écart salarial a été présentée : intitulée “ De l’écart à l’égalité “, elle reflète les priorités de ELA et de sa fédération. La résolution pose d’abord un diagnostic du problème, puis résume le chemin parcouru depuis les

dernières années. La priorisation de la précarité et de l'écart salarial est cruciale pour planifier les actions des années à venir. Les principaux passages de cette résolution le montrent bien :

“ L'écart salarial est le résultat d'une politique institutionnelle et d'une politique patronale qui a décidé d'attribuer moins de droits aux femmes pour la seule raison qu'elles sont des femmes. [...] C'est une réalité dans la société et au travail qui répond au schéma classique de la division sexuelle et raciale du travail, où nous rencontrons des secteurs masculinisés et féminisés, qui assignent les travaux à un sexe biologique ou à l'autre sur la base de supposées habilités, compétences ou valeurs naturelles. Mais les travaux assignés aux femmes bénéficient de moins de reconnaissance et de prestige social et économique.

Sur le plan théorique, il se définit comme la différence de salaire perçu entre les hommes et les femmes pour leur travail, et il est le résultat d'une série de facteurs sociaux et économiques qui empêchent les femmes d'obtenir l'égalité de salaire avec les hommes. Parmi ces facteurs sociaux et économiques de la discrimination au travail, on trouve la ségrégation genrée du travail, les modalités du contrat de travail, les salaires précaires, la différence salariale entre travaux d'égale valeur, le plafond de verre et entre autres le rôle des soins et du lien.

Au sujet de la ségrégation du travail en raison du genre, on peut conclure que les secteurs féminisés sont ceux où les travaux sont les moins valorisés socialement, les moins payés, et sont par conséquent les secteurs les plus précaires. Une grande partie de ces secteurs relèvent de notre fédération : commerce, nettoyage, grands magasins, cantines scolaires, personnel d'entretien des cours d'immeubles, accompagnantes de transport scolaire ou télémarketing...

Parmi les facteurs de discrimination il y a aussi les modalités de contrat. En tant que femmes, nous recevons la majeure partie des contrats précaires, sans parler des temps partiels. [...]

Le travail de care assigné aux femmes est un autre facteur de discrimination dans la mesure où l'interruption de la carrière professionnelle par les congés maternité et les réductions du temps de travail pour se dédier aux travaux de soins et de lien est quasi exclusivement le fait des femmes. C'est là un des éléments qui se

répercute sur le plafond de verre, cette barrière invisible qui apparaît lorsque les femmes se rapprochent du sommet de la hiérarchie et se trouvent bloquées dans leur carrière professionnelle, avec comme conséquence une faible présence des femmes dans les postes élevés et dans les secteurs aux fortes rémunérations [...].

Notre syndicat a pris un engagement ferme pour faire face à cette situation. Nous n'acceptons pas le rôle qu'ils prétendent imposer aux femmes et revendiquons la valeur de notre travail. Ces dernières années nous avons parcouru un long chemin dans la négociation collective au sujet de l'écart salarial structurel généré dans certains secteurs. ELA est aujourd'hui le syndicat de référence pour les secteurs féminisés, parce que nous avons été capables d'organiser des secteurs atomisés et dispersés avec nos équipes de militantes [...].

Nous menons des conflits et des grèves longues pour en finir avec l'écart salarial, nous incluons des éléments nouveaux dans la négociation collective et nous pouvons affirmer que nous obtenons des résultats très positifs. Aborder la discrimination salariale et combattre le temps partiel est devenu notre objectif principal. Le commerce, le nettoyage et l'initiative que nous sommes en train de mener dans les cantines scolaires pour améliorer les ratios en sont des exemples.

Nous devons tirer le bilan de ces expériences et procéder aux ajustements nécessaires pour étendre notre stratégie à tous les secteurs sur tout le territoire.

Nous considérons que cette décision est stratégique et qu'elle devra nécessairement s'accompagner de plans de travail spécifiques sur les différentes composantes de la précarité : contrats précaires, contrats à temps partiel pour les femmes, salaires inférieurs à 18 200 euros, instabilité de l'emploi du fait de manque de garanties dans la sous-traitance, santé au travail ou situations de discrimination... Ces facteurs de précarité existent sans aucun doute dans presque tous les secteurs de notre fédération “.

Dans la plupart des conventions collectives, on trouve des catégories dont le salaire minimum est inférieur à 18 200 euros par an. Les contrats à temps partiel sont devenus la norme dans beaucoup de secteurs comme le nettoyage, la gestion des installations sportives, le commerce et le télémarketing : ça implique, en plus de la précarité salariale, une grande

flexibilité ; les heures complémentaires sont payées au taux horaire de base.

“ Après la réforme récente du Code du travail et l’extension des contrats fixes discontinus [forme de CDI intermittent], nous devons être très attentives à en empêcher l’usage par les entreprises. L’absence de règles de sécurité dans de nombreux secteurs, comme le transport sanitaire et la manutention ; la charge de travail énorme dans le commerce, le nettoyage ou le transport ; les risques psycho-sociaux dans le secteur bancaire où la pression exercée sur les travailleuses devient insupportable ; ce sont des problèmes qui prennent toujours plus d’ampleur “.

5. LE CHEMIN SE FAIT EN MARCHANT

La fédération détaille les prochaines étapes à franchir et pointe les marges d'amélioration :

“ La majorité sont des services de l'administration publique, à l'exception de l'université de Deusto. Nous n'avons pas d'autre collectif de travail où gagner l'équivalence, ou alors nous y avons peu de choses à améliorer. Dans les municipalités nous avons encore beaucoup de travail à faire. Mais le plus dur, c'est le secteur privé. Nous avons tenu ce discours et obtenu des victoires, mais il y a un discours contraire : ils disent que nous sommes en train d'affaiblir et de fracturer le secteur dans la province... et qu'à la fin, il ne restera que les cages d'escalier à nettoyer. Cela ne nous aide pas, nous allons à contre-courant “.

Que ce soit avec ou contre le courant, les conflits et les accords qui combattent l'écart salarial se poursuivent. Après les tribunaux, il y a eu les travailleuses du nettoyage des municipalités de Bermeo et de Gorniz (province de Bizkaia). Depuis les interviews, beaucoup de travailleuses se sont organisées et il y a eu de nombreux démarrages de conflits et d'accords signés. Faisons maintenant le bilan des acquis de ces dernières années dans le secteur du nettoyage.

Même si ce document se concentre sur le secteur du nettoyage, nous devons citer les autres secteurs qui ont connu une avancée significative dans la lutte contre l'écart salarial. Les travailleuses de l'aide à domicile ont obtenu des victoires notables ces dernières années. C'est le cas des travailleuses de Beasain (province de Gipuzkoa). En 2022, il y a eu un accord après plusieurs mobilisations et 13 jours de grève. Vingt-huit employé-es, majoritairement des femmes, qui travaillaient pour un sous-traitant du Service d'aide à domicile de la municipalité, ont gagné entre autres une augmentation de salaire de 24 %.

Et que dire de l'accord obtenu par le personnel des maisons de retraites de Bizkaia le 23 mai 2023 ? Après deux ans de conflit et 68 jours de grève, elles ont gagné 23 % d'augmentation de salaire, parmi d'autres améliorations.

ACCORDS MARQUANTS SIGNÉS PAR ELA ENTRE 2019 ET 2022 DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE

– 26/06/2019. Tribunaux et commissariats de Gipuzkoa. 280 jours de grève :

Élimination de 70 % de l'écart salarial : il reste de 13 % pour les travailleuses dans les commissariats et de 7 % pour celles des tribunaux. Accord de 2018 à 2022 pour les commissariats : hausse de salaire de 9 % plus inflation annuelle. Accord de 2018 à 2021 pour les tribunaux : hausse de 4,5 % en plus de l'inflation annuelle.

– 07/10/2019. Bâtiments publics de la municipalité de Elorrio (province Bizkaia). 5 mois de grève :

Allongement de la journée de travail pour faire face à la charge de travail ; progression des classifications ; hausse du nombre d'heures des temps partiels. Hausse de salaire de 20,76 %.

– 17/02/2021. Bureaux municipaux de Zarautz :

Suppression de l'écart salarial avec le nettoyage urbain ; réduction du temps de travail annuel pour toutes les travailleuses ; garantie d'autres augmentations sur les 5 années suivantes, sans compter les compléments de salaire. Le salaire annuel est passé à 24 216 euros.

– 27/10/2021. Municipalité de Ermua (Bizkaia), nettoyage des installations sportives. 5 mois de grève :

Hausse des salaires de 26 % : passage du salaire annuel de 16 000 euros à 20 000 euros.

– 01/03/2022. Entreprise de nettoyage IMQ :

Injonction du tribunal à reprendre des travailleuses licenciées avec paiement des salaires depuis les licenciements ; reconnaissance de la discrimination de genre ; reconnaissance pour la première fois par le système judiciaire de l'écart salarial dans ce secteur, évalué à 20 %.

– 21/03/2022. Musée Guggenheim à Bilbao (Bizkaia). 9 mois de grève :

Hausse des salaires de 20 % jusqu'en 2024 ; salaire annuel moyen de 23 500 euros ; fin du temps partiel (soit une hausse de salaire de 46 % d'ici 2024 pour celles à temps partiel avant l'accord).

– **28/04/2022. Tribunaux de Bizkaia/Sacyr Facility SAU.**
65 jours de grève :

L'écart salarial de 2 500 euros avec le nettoyage urbain sera résorbé sur 3 ans, de 2022 à 2024.

– **02/06/2022. Municipalité de Bermeo (Bizkaia).**
9 mois de grève :

Hausse des salaires de 10 % en plus de la convention collective provinciale.

– **29/07/2022. Municipalité de Gorniz (Bizkaia).**
Presque 1 an de grève :

Hausse des salaires de 32 % en 2023 et 44 % en 2024. Les travailleurs seront alors au-dessus de la convention collective de nettoyage des bâtiments publics et bureaux de Bizkaia.

– **09/08/2022. Université de Deusto (entreprise Sodexho).**
1 an de grève :

Hausse des salaires de 22 %.

– **19/11/2022. Municipalité de Hondarribia (Gipuzkoa).**
7 mois de grève :

Suppression de l'écart salarial ; garantie du pouvoir d'achat entre 2022 et 2026 ; deux jours de congés supplémentaires.

– **23/12/2022. Entreprise Teliman. 120 jours de grève :**

Hausse des salaires supérieure à l'inflation de 2022 à 2025.

– **02/02/2023. Plaza Bizkaia. 4 mois de grève :**

Hausse des salaires de 20 % ; fin du temps partiel ; création d'un système pour assurer le remplacement des absentes et l'allongement du temps de travail jusqu'au temps plein.

– **02/02/2023. Centre de traitement des cancers de Donostia.**
32 jours de grève :

Hausse des salaires de 24 % : suppression de l'écart salarial avec le nettoyage urbain.

GLOSSAIRE

Araba : province de Euskal Herria dont la capitale est Vitoria/Gasteiz.

Bizkaia : province de Euskal Herria dont la capitale est Bilbao/Bilbo.

Bourse d'emplois : les personnes qui sont embauchées pour faire un remplacement, ou un contrat temporaire, seront contactées de nouveau si un nouveau besoin de personnel est nécessaire. De ce fait, ce sont les mêmes salariées qui interviennent, ce qui limite, un peu, la situation de précarité.

Conciliation : argument avancé pour justifier le taux de temps partiels dans les secteurs féminisés, les femmes devant " naturellement " s'occuper des soins dans leur famille, elles devraient donc " naturellement " être en contrat à temps partiel pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

Ecart salarial : différence entre le salaire horaire brut des hommes et celui des femmes, quel que soit l'emploi, le temps de travail ou le poste. Il s'exprime en un pourcentage du salaire masculin.

Empouvoirement : acquisition de pouvoir collectif dans la lutte, qui permet aux travailleuses de gagner de la force et de l'autonomie (empowerment).

Euskal Herria : Pays basque, constitué des sept provinces, situées en Iparralde et Hegoalde.

Gipuzkoa : province de Euskal Herria dont la capitale est Saint-Sébastien/Donostia.

Hegoalde : partie " sud " du pays basque, sur le territoire de l'Etat espagnol, et composée des quatre provinces Araba, Bizkaia, Gipuzkoa et Nafarroa.

Iparralde : est la partie " nord ", sur le territoire français, avec trois provinces, situées dans le département des Pyrénées Atlantiques.

Nafarroa : Navarre, province de Euskal Herria dont la capitale est Pampelune/Iruña.

Service minimum : existe aussi en droit français (continuité du service public), et constitue un obstacle à l'exercice du droit de grève.

* * *

CCOO : Comisiones Obreras (Confédération Syndicale des Commissions Ouvrières) : créée sous forme de syndicat en 1976, à l'origine principalement liée au parti communiste. Principale force syndicale dans l'Etat espagnol, au coude à coude avec la UGT.

LAB : Langile Abertzaleen Batzordeak (Commissions ouvrières patriotiques) : syndicat indépendantiste basque. Fondé en 1974 par la mouvance du nationalisme indépendantiste de gauche, c'est la seconde force syndicale basque derrière ELA. Elle est implantée aussi dans la partie française.

UGT : Unión General de Trabajadores (Union Générale des Travailleurs) : créée en 1888 par le parti socialiste ouvrier espagnol, l'autre des deux principaux syndicats espagnols.

NOTES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....