060

DOCUMENTS

LA CONSTRUCTION D'UN SYNDICALISME FÉMINISTE DANS L'AIDE À DOMICILE DE GIPUZKOA

MANU ROBLES ARANGIZ FUNDAZIOA

MANU ROBLES ARANGIZ FUNDAZIOA

LA CONSTRUCTION D'UN SYNDICALISME FÉMINISTE DANS L'AIDE À DOMICILE DE GIPUZKOA

Préface. 3

L'engagement d'ELA en faveur d'un syndicalisme féministe. 5

Conditions de travail dans l'aide à domicile 6

Les acquis obtenus dans la province de Gipuzkoa. 6

Les éléments clé de la victoire. 8

Défis et tâches pour l'avenir 12

Deux conclusions fondamentales. 13

Traduction et préface de Baptiste, Laura et Michel, militant es à la CGT et à Solidaires, participent au blog syndicalistes.org, pour l'édition française de la publication originale «Etxez etxe sindikalismo feminista zaintzen».

CC BY SA

Documents 60
Février 2026
www.mrafundazioa.eus
@mrafundazioa

PRÉFACE

Le syndicat basque ELA a construit méthodiquement, depuis plusieurs années, un modèle syndical résolument féministe. Le syndicat a notamment mené de nombreuses luttes dans le secteur des maisons de retraite ou du nettoyage, longues et victorieuses[1]. Le texte qui suit fait le bilan des efforts d'organisation du syndicat dans un troisième secteur : l'aide à domicile. Un secteur qui présente de nombreux obstacles à la mobilisation : des travailleuses particulièrement précaires, embauchées dans une multitude d'entreprises auxquelles les municipalité ont sous-traité leurs missions, sans lieu de travail bien défini. Mais le syndicat a su dépasser ces obstacles, grâce à une méthode qui a fait ses preuves puisqu'elle a permis de gagner plus de 20 conflits avec, à la clé, des augmentations de salaires de 20 à 30 %, une diminution du temps de travail et de la précarité, etc. La militante chargée d'organiser le secteur dans la province de Gipuzkoa, Aintzane Orbegozo, nous livre ainsi un véritable pas-à-pas de la mobilisation syndicale victorieuse, reposant sur quatre étapes fondamentales :

1. *Un travail d'organizing[2], pour nouer le contact avec les salariées et parvenir à organiser une première assemblée permettant de mettre en commun les problématiques individuelles.*

2. *Un travail de mobilisations, en s'appuyant sur les victoires récentes dans le secteur pour déclencher un effet domino ; sous-tendu par un travail d'organisation en profondeur pour que les travailleuses adhèrent au syndicat (afin de bénéficier de sa puissante caisse de grève, de son soutien juridique et des formations) et le déclenchement d'élections professionnelles permettant de désigner des déléguées.*

3. *La préparation du conflit, en mutualisant les besoins des différentes salariées pour construire des revendications communes, à traduire en modifications précises à apporter aux conventions collectives existantes.*

1 Récit en français dans Borrokan : comment gagner une grève féministe, Paris : Éditions syndicalistes, 2025.
2 Récit en français dans Borrokan : comment gagner une grève féministe, Paris : Éditions syndicalistes, 2025.

4. *Lorsque le collectif de travailleuses est suffisamment fort, soutenir le déclenchement de la lutte, en alliance avec des mouvements féministes et des collectifs d'usagers ères pour augmenter la pression sur l'entreprise et les pouvoirs publics qui la financent. Ces luttes sont souvent inventives, avec une grande attention à la convivialité des piquets et à l'impulsion d'une dynamique joyeuse dans la mobilisation.*

Une méthode, donc, qui combine trois éléments indispensables pour gagner :

- *Le recours aux techniques d'organizing pour aller à la rencontre des salariées de manière volontariste, sans attendre qu'elles viennent à nous.*

- *Une structure organisationnelle solide qui permet d'accompagner efficacement les salariées sur tous les plans : salarié es du syndicat dédié es en priorité au secteur de l'aide à domicile, secteur juridique efficace pour répondre à toutes les questions de droits et préparer au mieux la négociation, formation des militantes et des déléguées, caisse de grève permanente alimentée par les cotisations qui permet de tenir un conflit indéfiniment sans perte de salaire... Sans un syndicat solide derrière, les efforts d'organisation ne déboucheraient pas sur grand-chose.*

- *Une volonté permanente de mettre les travailleuses au centre, d'enclencher un processus d'autonomisation, de politisation et d'organisation par le bas, permettant notamment le développement d'une conscience féministe affirmée. Cela passe aussi par une attention à la convivialité et à la joie dans les luttes.*

Aucun de ces éléments ne découle de quelconques particularités géographiques basques. Alors il ne tient qu'à nous, syndicalistes dans d'autres pays, de doter à notre tour nos organisations des moyens d'enclencher le cercle vertueux des victoires qui en entraînent d'autres, vers la construction d'un système public du soin et d'une société féministe qui place la vie au centre.

Baptiste, Michel et Laura (militant es à la CGT et à Solidaires, participent au blog syndicalistes.org

Je voudrais présenter un exemple du travail que nous menons dans la lutte contre les inégalités salariales entre les sexes. Il y a des exemples de luttes et de victoires, notamment dans les secteurs des maisons de retraite et du nettoyage. Je vais concentrer mon propos sur le chemin parcouru ces dernières années avec les salariées des Services d'aide à domicile (SAD), qui opèrent pour le compte des mairies de Gipuzkoa. Je partagerai également quelques éléments clés de notre stratégie.

Il ne s'agit pas ici d'une analyse statistique ou théorique, mais du résultat d'une expérience directe de la pratique syndicale, fondée sur une perspective féministe. L'objectif de ELA est clair : se tourner vers les secteurs précarisés et féminisés, les organiser et y obtenir des victoires significatives par la lutte.

L'ENGAGEMENT D'ELA EN FAVEUR D'UN SYNDICALISME FÉMINISTE

Pour commencer, il faut rappeler que cette lutte trouve son origine dans la volonté de ELA de construire un syndicalisme féministe. Pour y arriver, le syndicat a mis en œuvre de profondes évolutions internes depuis 25 ans. D'une part, de nombreuses jeunes femmes ont rejoint l'organisation et ce renouvellement n'a jamais cessé depuis (tant en termes de genre que d'âge), ce qui a permis d'atteindre la parité dans les différents organes de direction nationaux et fédéraux.

D'autre part, nous avons mis en place un plan stratégique visant à atteindre l'égalité de genre. Grâce à ce plan, nous analysons tous les aspects du syndicat avec un regard féministe, en remettant en question les décisions ou les tâches qui, bien qu'elles puissent sembler neutres, ne le sont pas en réalité. Nous sommes engagées dans un processus qui nous permet de travailler le féminisme de manière transversale au sein de toute l'organisation.

Le syndicat s'est aussi engagé à lutter contre la précarité dans l'emploi. Nous avons approché les travailleuses les plus vulnérables, en leur proposant de s'organiser au sein du syndicat (qui a des moyens et de l'expérience) afin d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. Nous avons alloué davantage de moyens et de temps militant aux secteurs les plus précaires.

Se dire féministes ne suffit pas, il faut y mettre les moyens et engager des actions concrètes.

CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'AIDE À DOMICILE

Il existe une convention collective provinciale de l'aide à domicile en Bizkaia et Alava, mais pas en Guipuzkoa et en Nafarroa. En l'absence d'accord spécifique, les travailleuses de ces territoires sont soumises à la convention collective étatique (État espagnol) de la branche.

Cette convention collective est très mauvaise, avec des conditions d'emploi très précaires. Pourquoi ? Parce qu'elle a été conclue dans le cadre du « dialogue social » par les syndicats majoritaires au niveau de l'État, sans véritable confrontation, ni appel à la grève pour faire pression vers l'amélioration des conditions de travail.

Ces travailleuses sont confrontées à deux problèmes principaux : l'écart salarial et la généralisation des contrats à temps partiel. L'écart salarial subi par les travailleuses de l'aide à domicile présente deux dimensions : d'une part, du fait de l'ultra-féminisation du secteur, elles subissent un écart salarial par rapport à d'autres secteurs masculinisés sous-traités qui effectuent des travaux de valeur égale (par exemple, le nettoyage de la voirie) ; d'autre part, en tant que salariées du secteur privé, elles subissent un écart salarial par rapport au personnel municipal composé des travailleurs et travailleuses ayant le statut de fonctionnaires.

La grande majorité du personnel du service d'aide à domicile n'a pas de contrat à temps plein. Cette situation se traduit par des salaires plus bas, et les oblige également à dépendre des heures supplémentaires que les entreprises leur proposent, à condition d'être toujours disponibles et d'accepter des horaires flexibles. Dans ces conditions, concilier vie professionnelle et vie privée devient mission impossible.

LES ACQUIS OBTENUS DANS LA PROVINCE DE GIPUZKOA

Lorsque nous avons commencé à réfléchir à une stratégie pour améliorer les conditions de travail dans l'aide à domicile, nous avons examiné plusieurs voies. Une option consistait à créer une convention

collective territoriale dans la province de Gipuzkoa, à l'image de celle de Bizkaia. Cependant, nous nous sommes heurtées à un manque de volonté politique de la part de l'association des communes basques, Eudel, qui aurait pu porter un tel accord. De plus, la convention collective du personnel municipal était en déclin : si l'on ajoute que le secteur est privatisé, presque totalement féminisé et peu syndiqué, la perspective d'obtenir des améliorations par ce biais devenait assez utopique.

Devant ce constat, nous avons compris qu'il fallait d'abord renforcer nos moyens de pression. Nous avons choisi de nous concentrer dans un premier temps sur des cibles bien délimitées, avec des travailleuses organisées et préparées.

Les premières à se mobiliser ont été les travailleuses de la ville d'Irun. Après une longue grève, elles ont obtenu le premier accord collectif du service d'aide à domicile de la localité. Cet accord prévoyait une augmentation salariale significative, une réduction du temps de travail et des améliorations d'autres aspects de leurs conditions de travail. Au-delà de ces avancées, cela a créé un précédent.

La victoire à Irun remonte à une vingtaine d'années, mais les progrès les plus notables dans ce secteur ont été obtenus au cours des sept ou huit dernières années. Nous avons gagné des accords collectifs dans plus de 20 municipalités, et au moment où nous écrivons ces lignes plusieurs luttes sont encore en cours.

Une dizaine de ces accords ont été obtenus par la grève. Certaines ont été particulièrement longues : il y a trois ans, les travailleuses de la ville de Pasaia ont fait grève pendant six mois ; à Arrasate, quatre mois ; à Errenteria un mois ; et à Beasain et Andoain deux semaines. En 2024, un accord a été conclu à Zumaia après quatre jours de grève, et à Hondarribia la grève a déjà duré 18 jours.

Dans d'autres communes, quelques jours de grève, voire un simple préavis, ont suffi, comme à Eskoriatza. Mais partout, il a fallu faire la preuve de notre capacité à tenir tête aux conseils municipaux et aux entreprises. Les travailleuses ont fait l'expérience de l'ingrédient nécessaire à tout bon accord collectif : la capacité à faire grève et à se mobiliser.

À mesure que les travailleuses se sont mieux organisées, nous avons réussi à consolider les accords obtenus, qui sont signés pour une durée limitée et doivent donc être renouvelés tous les deux ou trois ans. Les améliorations obtenues sont d'importance : augmentations salariales de 20 à 30 %, semaine de 35 heures, garantie d'un nombre d'heures minimum pour les contrats à temps partiel, meilleur encadrement des mécanismes de flexibilité du temps de travail [bolsas de horas]... en adaptant les accords collectifs à la réalité des petites communes et en adaptant le service aux besoins locaux.

Au-delà de ces gains bien concrets, je voudrais insister sur le chemin parcouru et sur ses enseignements : voici quelques éléments qui se sont révélés déterminants pour le succès de ces luttes syndicales dans une perspective féministe.

LES ÉLÉMENTS CLÉ DE LA VICTOIRE

Dans toutes les luttes syndicales, nous avons identifié quatre étapes fondamentales qui se sont révélées incontournables pour remporter des victoires :

1. Contacter les travailleuses et organiser des assemblées

Le premier défi est d'établir le contact avec les travailleuses et de les réunir en assemblées, car la plupart ne se connaissent pas entre elles. Les militantes du syndicat ont dû commencer par un ou deux contacts, puis faire un énorme travail d'appels téléphoniques et de convocations jusqu'à parvenir à organiser une assemblée. Une tâche qui a l'air simple lorsqu'elle est résumée en quelques lignes, mais qui demande en réalité de nombreuses heures de travail : les travailleuses de ce secteur sont souvent isolées, vulnérables, soumises à de mauvaises conditions de travail, et dépourvues d'informations sur leurs droits.

À quoi reconnaît-on une assemblée réussie ? C'est lorsque nous parvenons à faire parler les travailleuses individuellement et à leur faire comprendre qu'au-delà de leurs problèmes personnels, il existe une problématique collective. Pour atteindre ce niveau de conscience et de participation, il faut consacrer beaucoup de temps à ces assemblées et débats.

2. Organisation et motivation du personnel

Une fois la première rencontre réussie, l'étape suivante est celle de l'organisation formelle : nous organisons des élections dans l'entreprise et encourageons l'adhésion au syndicat. Il n'y a pas de négociation collective réussie sans ce processus d'organisation.

Un élément décisif dans la motivation des travailleuses a été de leur montrer les avancées significatives obtenues dans d'autres municipalités. Ces exemples proches ont été une puissante source d'entraînement : les travailleuses de la ville d'Hondarribia voulaient bénéficier des avantages gagnés à Irun ; celles de Beasain désiraient ce qui avait été obtenu à Ordizia ; celles d'Orio, ce qui avait été obtenu à Zarautz… Cela a créé un effet domino.

Pour obtenir un bon accord collectif, la volonté de lutter ne suffit pas : il est indispensable d'être adhérentes et organisées au sein d'un syndicat. Affronter une entreprise puissante nécessite une stratégie claire, mais aussi des ressources. Le soutien juridique est important, mais avoir les moyens de former les militant es et surtout de soutenir la grève l'est encore davantage – d'où l'importance de la caisse de résistance.

Les élections professionnelles permettent d'élire les représentantes du personnel, qui jouent un rôle clé dans l'organisation et la construction du pouvoir collectif. Beaucoup d'entre elles, surtout après avoir vécu une grève, deviennent militantes syndicales et contribuent à étendre la lutte. Elles partagent leur expérience personnelle avec des travailleuses d'autres municipalités, ce qui produit des effets extraordinaires. Grâce à ces réunions et à ces assemblées, des réseaux de soutien et de solidarité se créent d'une ville à l'autre.

3. Préparer la négociation collective et construire la capacité à faire grève

L'étape suivante consiste à réaliser un diagnostic des conditions de travail pour définir les principales revendications. Cette phase n'est pas simple, car de nombreuses travailleuses se sont habituées à la précarité de leur situation. C'est pourquoi l'analyse de leurs problèmes et le choix des revendications demande beaucoup de travail. Cette phase joue également un rôle de formation et de sensibilisation. La prise de

conscience ne vient pas de nulle part ; c'est un processus qui nécessite une réflexion et un travail collectifs.

Dans un premier temps, les travailleuses ont tendance à exprimer leurs préoccupations à titre individuel : problèmes liés à la paie, horaires difficiles, manque de stabilité... Le défi consiste à les aider à comprendre que ces problèmes ne leur sont pas spécifiques, qu'ils sont communs à tout le collectif. Ce changement de perspective est fondamental car, lorsque les travailleuses prennent conscience que leurs problèmes sont partagés, elles commencent à s'identifier en tant que groupe, alors ce groupe devient plus solide. Si le problème est collectif, la solution sera nécessairement collective !

Ensuite, la formation à la négociation collective repose sur une analyse détaillée de la convention collective : les droits existants sont étudiés article par article, ce qui permet de dégager les points à améliorer, à corriger ou à ajouter.

La formation technique est indissociable du travail de sensibilisation idéologique. Dans ce processus d'autonomisation, nous travaillons tout particulièrement sur la perspective de genre et l'interpellation politique. Les causes structurelles des discriminations subies par les travailleuses sont analysées et on encourage le débat à ce sujet.

Après avoir participé à la grève, beaucoup de femmes qui, auparavant, rejetaient le féminisme prennent le mégaphone et crient : « Gora greba feminista ! » (Vive la grève féministe !). La conscience ne s'acquiert pas de manière théorique, mais se construit par la pratique et l'organisation collective. Lorsque les travailleuses identifient et comprennent la discrimination qu'elles vivent, puis commencent à construire des alternatives collectives, elles entrent dans un processus de transformation.

4. Organisation des grèves et des mobilisations

Lorsque les travailleuses ont renforcé leur capacité de lutte, arrive le moment de négocier l'accord collectif et, si nécessaire, d'organiser des grèves et des mobilisations.

L'expérience de ELA montre que les grèves menées par des femmes sont généralement plus longues que celles menées par des hommes.

Cela s'explique en grande partie par le fait que les secteurs féminisés sont composés de services publics privatisés, tels que les services d'aide à domicile.

Dans ces secteurs, lorsqu'une grève est déclenchée, le gouvernement basque impose des services minimums très élevés. Cela implique que seule une petite partie des travailleuses peut se joindre à la grève. Dans le cas des maisons de retraite, par exemple, 70 à 90 % des aides-soignantes sont tenues au service minimum. Dans l'aide à domicile, la situation est encore plus compliquée, car les services minimums dépendent du degré de dépendance des usagers et usagères. Il arrive souvent que les travailleuses en grève doivent tout de même se rendre au travail pour assurer les services essentiels.

Même le droit de grève est donc limité pour les femmes ! Il existe ici aussi un écart par rapport aux hommes, ce qui nous a amenées à réfléchir à de nouvelles stratégies : explorer des moyens de rendre la grève plus efficace, trouver de nouvelles façons de faire pression sur les entreprises et les municipalités et diversifier le répertoire d'actions.

À cet égard, nous avons constaté l'importance de tisser des alliances avec d'autres acteurs sociaux dans les municipalités. Pour remporter des victoires, nous avons travaillé main dans la main avec des collectifs féministes, des associations de retraité es et des familles de personnes dépendantes. Ces relations ont été essentielles, car nous partageons des intérêts communs : l'amélioration de la qualité du service, la lutte pour l'égalité et la défense de conditions de vie dignes.

L'implication de ces groupes dans nos mobilisations a été fondamentale. La lutte s'est diffusée dans toute la société et a imprégné la communauté, permettant à la revendication de sortir du cadre syndical pour devenir une question politique et sociale.

Enfin, il est essentiel de célébrer chaque victoire. Reconnaître et valoriser les résultats obtenus renforce la cohésion de l'équipe et aide à surmonter les difficultés.

Notre plus grande victoire est que les travailleuses se sentent désormais respectées individuellement et collectivement. Elles ont compris qu'en s'organisant collectivement, elles peuvent avoir prise sur leur

réalité. Lorsque vous arrachez vos revendications à une entreprise qui ne voulait rien lâcher, vous prenez vraiment conscience de votre pouvoir en tant que classe travailleuse.

DÉFIS ET TÂCHES POUR L'AVENIR

Nous sommes conscientes qu'il reste encore beaucoup à faire dans ce secteur, comme dans d'autres liés au travail de soins. Les inégalités entre les sexes et la précarité persistent. Et si nous continuons à étendre notre combat à de nouveaux territoires et à toucher davantage de communes, il reste encore un long chemin à parcourir pour placer le soin au centre du débat et parvenir à un modèle différent. Nous y travaillons.

Dans cette optique, le 30 novembre 2023, nous avons organisé la première grève générale féministe en Hegoalde (Pays basque Sud, situé dans l'État espagnol). Elle a été convoquée par des collectifs féministes et par la majorité syndicale d'Euskal Herria, elle a reçu le soutien de nombreux acteurs sociaux, ainsi que de certains partis politiques.

Lors de cette mobilisation, nous avons revendiqué la transformation du modèle de soins. En ce qui concerne les soins réalisés dans un cadre professionnel, nous exigeons un système public, universel, gratuit et de qualité.

Notre objectif est clair : nous voulons que le service d'aide à domicile soit public. Nous misons sur sa municipalisation. Nous y travaillons, tant avec les travailleuses qu'avec les mairies. Nous savons que cela ne sera pas facile, car les forces politiques actuelles ne vont pas dans ce sens. Cependant, le débat public suscité par la grève générale nous a permis de donner un nouvel élan à ces revendications, en faisant de la municipalisation du service un élément fondamental de nos revendications.

Le travail que nous menons avec les travailleuses va au-delà de l'amélioration de leurs conditions de travail. Dans une perspective syndicale de classe, cela nous a amenées à réfléchir à la nature même du service et à élaborer nos propres propositions, pour mettre en avant un modèle de société différent. La lutte pour une fiscalité équitable a également un impact direct, car elle permettrait de financer un système de soins alternatif.

DEUX CONCLUSIONS FONDAMENTALES

Nous tirons deux grands enseignements de cette démarche.

Le syndicalisme féministe comme processus d'autonomisation

Ces pratiques syndicales ont constitué des processus d'autonomisation construits à partir de la base, de bas en haut. Elles ont été des expériences de transformation tant au niveau individuel que collectif pour les femmes travailleuses. En tant que travailleuses et en tant que femmes, elles ont réussi à gagner le respect des entreprises comme des élu es en mairies. Et, selon elles, c'est là leur plus grande victoire. Ce respect ne leur a été accordé par personne : elles l'ont conquis par elles-mêmes. Pour un syndicalisme dont l'objectif est de transformer non seulement les conditions de travail, mais aussi la vie des personnes, c'est une réussite considérable.

Le syndicalisme, une contribution essentielle au féminisme

En tant que syndicalistes, la contribution que nous pouvons apporter au mouvement féministe est celle-ci : mettre en œuvre des pratiques syndicales féministes au quotidien. Réunir les travailleuses, les aider à s'organiser, les motiver, leur fournir des outils et garantir leur capacité de lutte. Tel est notre engagement, et nous continuerons à aller de l'avant dans cette voie.

Liste des accords obtenus par ELA ces dernières années

VILLE	ENTREPRISE
Andoain	Eulen
Aretxabaleta	Gizadi
Beasain	Matia-Goxara
Bergara	Eulen
Donostia	Aztertzen
Eibar	Serveo
Errenteria	Arquisocial
Eskoriatza	Gizadi
Hondarribia	Zaintzen-Clece
Idiazabal	Laugara
Irun	Gizatzen

Lazkao .....Eulen
Legazpi.....Aralia
Oñati .....Matia-Goxara
Ordizia.....Eulen
Orio .....Eulen
Pasaia .....Matia-Goxara
Tolosa.....Matia-Goxara
Urnieta.....Eulen
Usurbil .....Arreta Zerbitzuak
Villabona.....Matia-Goxara
Zarautz .....Eulen
Zumaia.....Eulen
Azkoitia .....Arreta Zerbitzuak

Nous avons recensé une vingtaine de conventions initiées par ELA, qui remplissent les critères minimaux fixés par le syndicat : subrogation, augmentations de salaires supérieures à l'inflation, réduction des contrats à temps partiel, ajustement des bourses d'emploi pour mieux répartir les heures de travail, interdiction de la dénonciation unilatérale de l'accord... Dix de ces conventions sont les premières à s'appliquer sur la municipalité : auparavant les salarié es se voyaient appliquer la convention collective étatique ou bien un accord valable pour toute l'entreprise. Seize de ces accords ont été conclus à l'issue d'une mobilisation, avec appel à la grève pour dix d'entre eux – dont neuf ont effectivement donné lieu à des jours de grève.

Dans la foulée de ces victoires, des négociations sont en cours dans plusieurs autres villes pour y mettre en place les premières conventions collectives.