



l'âge de faire

N° 206
Mai
2025
3 €

Long format

**La non-violence
inefficace, vraiment ?**

Action !

**Terrains d'aventures
pour gosses libres**

Fiction

**« Vers un monde
meilleur »**

Nouveaux syndicalismes



LES SYNDICATS N'ONT PAS DÉPOSÉ LEUR DERNIER PRÉAVIS

On doit aux syndicats une grande partie de notre « modèle social ». Mais ils sont aujourd'hui en difficulté, face à un pouvoir libéral qui avance ses pions et fait reculer les protections. La question se pose : comment leur donner un coup de jeune pour grossir leurs rangs et les remettre en capacité d'arracher de nouveaux droits ?

Jusqu'à preuve du contraire, on n'a rien trouvé de mieux pour défendre les travailleurs.» Membre de la commission exécutive de la CGT-énergie, Gilbert Benhamou énumère les droits fondamentaux arrachés de haute lutte par l'action syndicale : congés payés, retraites, encadrement de la durée du temps de travail... Où en serions-nous si les syndicats n'avaient pas existé, ou s'ils n'existaient plus ? Si la Confédération générale des travailleurs n'avait pas vu le jour il y a 130 ans ? Seule à l'époque, elle partage désormais le front avec d'autres : la CFTC veut représenter les « travailleurs chrétiens », les révolutionnaires anarcho-syndicalistes se regroupent au sein de la CNT, les étudiant-es entendent se défendre à travers l'Unef, des dissensions cégétistes ont abouti à la création de Force Ouvrière (FO), des dissensions au sein de la CFTC ont mené à la création de la CFDT, puis de Solidaires et de Sud... Aujourd'hui, le paysage est vaste – trop, diront certain-es, constatant que le front est rarement uni.

Et pourtant : début 2023, lors de la dernière très grande mobilisation, contre la « réforme » des retraites, toutes les organisations avançaient ensemble. Elles avaient l'opinion publique avec elles, puisque plus des trois quarts de la population rejettent le report de l'âge du départ à la retraite. Mais le gouvernement l'a tout de même adopté. À coups de 49.3, d'une violente répression des manifestant-es et d'un ahurissant déni de démocratie. Alors, face au rouleau compresseur libéral, les syndicats doivent-ils se réinventer ? Qui n'a jamais entendu, au cœur d'un cortège, un-e manifestant-e se déclarer sceptique quant à l'intérêt de marcher une nouvelle fois entre Bastille et Nation, ou entre le rectorat et la préfecture ? À la fin des années 1940, 30 % des salarié-es adhéraient à une organisation, alors qu'aujourd'hui, ils ne sont plus que 10 % aujourd'hui.

Travailleur en supermarché... sous le statut d'auto-entrepreneur

« Désormais, quand il y a une grève en France, plus personne ne s'en aperçoit », s'esclaffait Nicolas Sarkozy en 2007. L'ex-chefailon de la droite a assurément tout fait pour affaiblir les syndicats. D'ailleurs, ceux-ci peinent toujours à se dépatouiller de certains de ses méfaits, notamment la création en 2008 du statut d'auto-entrepreneur, vendu comme une avancée permettant à chacun-e de devenir « son propre patron ». Les libéraux exultaient, à l'image du député de droite extrême Hervé Novelli, qui osait : « Cela abolit, d'une cer-

taine manière, la lutte des classes. Il n'y a plus d'exploiteurs et d'exploités. Seulement des entrepreneurs : Marx doit s'en retourner dans sa tombe. » Bien au contraire, la création de l'auto-entrepreneuriat n'est qu'une bataille de plus de la lutte des classes. Et celle-ci marque une victoire du patronat, l'auto-entrepreneuriat étant une usine à précarité, privant les travailleur-euses des droits du salariat et les isolant face aux (vrais) patrons. « On tractait devant un Carrefour, un jeune est venu me voir, il voulait savoir ce qu'on pouvait faire pour lui, rapporte Gilbert Benhamou. Il était responsable du rayon fromagerie du magasin, mais travaillait en tant qu'auto-entrepreneur !



Or, selon nos statuts, on ne peut syndiquer que les salariés et les privés d'emploi, donc on ne pouvait pas le faire adhérer. Pourtant, c'est un travailleur comme nous, exploité par les mêmes que nous, et en plus avec moins de protections que nous... Défendre les plus fragiles, ça devrait être notre priorité ! » Gilbert et d'autres poussent en interne pour faire évoluer les statuts de la CGT.

Pendant ce temps, le camp d'en face avance ses pions, avec une belle continuité. Les grandes plateformes, type Uber et Deliveroo, exploitent à fond ce statut d'auto-entrepreneur. Selon l'Urssaf, on en dénombrait 2,6 millions fin 2023. Et Emmanuel Macron encourage encore le développement, par exemple en bloquant le vote d'une réglementation européenne conférant le statut de salarié-es

à tous ces tâcheron-nés ubérisé-es. « Le patronat rêve d'abolir le salariat, prévient Gilbert Benhamou. C'est sa boussole, et il gagne du terrain. Donc notre boussole à nous ça doit être de défendre absolument tous les précaires, sinon on va disparaître, c'est mathématique ! »

Pour peser plus lourdement dans le rapport de forces, les syndicats doivent gonfler leurs rangs. Mais les collectifs de travail ont été éclatés : auto-entrepreneuriat, uberisation, sous-traitance, filialisation des entreprises, télétravail... En dehors du cadre professionnel, le discours libéral rabâché par les grands médias pèse aussi. Ainsi, une partie de la jeunesse a intégré l'idée qu'elle allait devoir « s'adapter », se montrer « agile », « flexible » – en d'autres mots, se plier aux desiderata du patronat – et que le syndicalisme appartenait au passé.

S'organiser ensemble, sur un même lieu de travail ou de vie

Pour Christian Mahieux, cheminot retraité et membre fondateur du syndicat Sud, les solutions sont à la fois à puiser dans le passé, et à imaginer. Face à l'éclatement des collectifs de travail, par exemple, « l'une des réponses, c'est d'organiser l'ensemble des travailleurs et travailleuses présents sur un même lieu de travail dans le même syndicat, quelles que soit les différences de statuts, d'appartenance à tel ou tel sous-traitant ou filiale. C'est une réponse un peu nouvelle aujourd'hui, mais qui renvoie à des débats qui existaient déjà il y a plus d'un siècle, autour de la question du syndicalisme de métier, d'entreprise ou de branche. On peut aussi renforcer les unions locales : les gens ne partagent plus forcément leur lieu de travail, mais au moins leur lieu de vie ». Selon lui, il faudrait également mener une réflexion sur l'intersectionnalité, avec des mouvements écologistes, féministes, antiracistes... Et là encore, « les luttes croisées existaient déjà dans les années 70, quand je commençais à militer. Le mouvement syndical croisait le mouvement féministe qui émergeait en France, qui croisait les luttes des travailleurs immigrés... » Quant à l'individualisme, « j'ai l'impression d'entendre ça depuis 50 ans. Je ne sais pas quelle est la réalité de ça, mais il y a quand même des contre-exemples. Sans le mythifier, le mouvement des Gilets jaunes a montré un vrai besoin de collectivisation, d'échanges, de collectif, de créations communes ».

« Le piège tendu par la bourgeoisie, c'est de dire que le collectif ne vaut plus rien, et que chacun doit se concentrer sur sa trajectoire individuelle, complète Gilbert Benhamou. À nous de montrer l'inverse. »

Nicolas Bérard
Dessin : B-Gnet

QU'IMPORTE LA **CASSEROLAIDE** POURVU QU'IL Y AIT LA GRÈVE

Comment « *sortir de l'esprit de défaite ?* » Le syndicat Solidaires informatique, à l'origine des « *100 jours de zbeul* », cherche à diversifier les outils militants, en parallèle de l'indispensable travail de terrain.

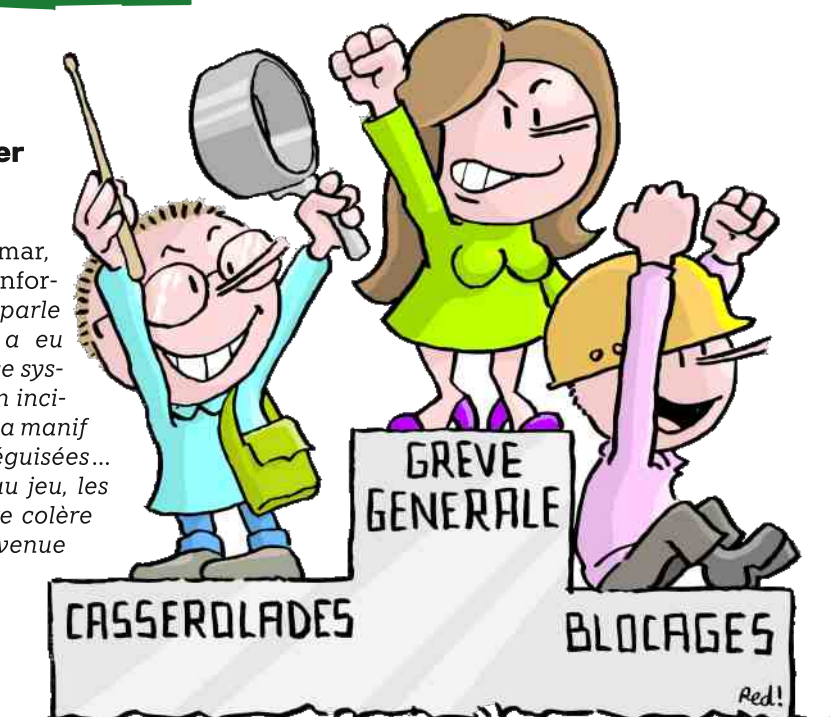
Vous ne vous souvenez sûrement pas des «100 jours d'apaisement» décrétés par le président Macron suite au passage en force de la réforme des retraites au printemps 2023. Par contre, vous vous souvenez peut-être des «100 jours de zbeul» décrétés en réaction, par des syndicalistes : «La seule façon d'apaiser la France, c'est de retirer la retraite à 64 ans.» L'initiative provoqua un regain d'actions et de sourires partout en France après le coup de massue du 49-3. De nombreux «chahuts» (valant 1 point chacun, avec des coefficients selon les personnalités impactées) furent organisés à l'occasion des déplacements des membres du gouvernement, parmi lesquels les secrétaires d'État (coefficient: x1). On comptabilisa également de nombreuses «mises en sobriété énergétique» (3 points) qui contraignirent le chef de l'État (x6) à ne plus sortir sans son groupe électrogène. Lors de déplacements, aux comités d'accueil fournis, le ministre (x2) de l'éducation, et d'autres, furent amenés à «accélérer le pas et rentrer plus tôt que prévu» (4 points). Enfin, quelques comités locaux purent inscrire le Graal à leur palmarès: l'annulation de visite (5 points). Les médias se prêtèrent au jeu et on commença à se demander dans les chaudières qui allait gagner ces Intervilles militantes... Ce fut Paris, bénéficiant des nombreuses sorties ministérielles – les veinards. Les départements ruraux, tout aussi mobilisés, ne purent rivaliser, même si l'Aveyron se hissa à la 7^e place du classement.

« C'était une période où on était débordés par le nombre de nouveaux adhérents. Les manifestations ne leur suffisaient pas, ils voulaient encore plus

d'actions, se souvient Haïkel Guémar, secrétaire national de Solidaires Informatique. Dans notre secteur, on parle beaucoup de gamification¹. On a eu cette idée de parodie des JO avec ce système de points et de classement, en incitant à des actions qui changent de la manif classique: casserolades, manif déguisées... Les autres syndicats se sont pris au jeu, les médias aussi. L'expression de notre colère et de nos revendications était redevenue visible. »

Twitch, grève et sabotage

Aujourd'hui, quand les manifestations classiques ne suffisent pas, comment se faire entendre, comment gagner les luttes? Le sabotage? « Oui, c'est une question qu'on se pose, bien sûr, assure Haïkel. Après tout, y a bien des patrons qui sabotent les boîtes pour les faire fermer ou pouvoir les «restructurer». Mais cela ne fait pas consensus chez nous. Il faudrait que ce soit coordonné, assumé, que ça ait du sens, que ça pèse dans un rapport de forces. Mené individuellement, c'est dangereux et cela ne sert pas à grand-chose. » Plus que le sabotage, Haïkel préfère la base: la grève. Idéalement générale, mais déjà, « imaginez le pouvoir du service informatique de la Société générale ». Encore mieux: la grève internationale! « Les informaticiens d'Amazon Europe sont surtout basés en Irlande et en Allemagne. On essaie donc de s'implanter sur les sites français, mais il faut aussi se coordonner avec les camarades européens. Amazon, c'est le genre de boîte où il faut attendre d'être suffisamment forts pour se dévoiler. Sinon, les syndicalistes se font dézinguer. »



Sauf que pour être «suffisamment fort», il faut le nombre. Si Solidaires Informatique est passé de 300 à 2 000 adhérents ces dix dernières années, il n'en demeure pas moins que le syndicalisme, dans l'informatique – comme presque partout –, «c'est le désert». Moins de 1% des informaticiens seraient syndiqués. Alors Solidaires Informatique a lancé une chaîne Twitch (plateforme de streaming), pense à sa propre chaîne de télé (comme la CGT espagnole) pour renouveler la tradition du magazine syndical... sans pour autant perdre de vue «l'essentiel, le travail de terrain. C'est long, mais c'est par là qu'on sortira de l'esprit de la défaite».

Fabien Ginisty
Dessin : Red!

1 - Ou ludification : rendre ludique quelque chose, pour susciter la participation.

NE PAS RÉDUIRE LA **FORÊT** EN PÂTÉE POUR CHATS

Dans la Loire, Nestlé Purina voulait raser des forêts pour « décarboner » son usine de pâtée pour chats. Des salariés ont bloqué le projet, avec l'appui du syndicat Printemps écologique.

AVeauche, dans la Loire, les 550 salarié-es de l'usine Nestlé Purina produisent des petites portions de pâtée pour chats, commercialisées sous les marques Félix, Gourmet et Pro One. «On fabrique 6 000 produits par minute», indique Frédéric Madelon, informaticien-automaticien, dans le film *Le nid et l'oiseau* réalisé par Ewen Barraud. Pour cuire, refroidir et stériliser la pâtée, l'usine consomme de grandes quantités de gaz.

En 2022, le groupe Nestlé adopte une «feuille de route» pour atteindre la «neutralité carbone» en 2050. À Veauche, cela se traduit par le projet de remplacer les deux chaudières à gaz par un système de bois-énergie, alimenté par des coupes d'arbres à 100 km à la ronde. Le comble pour

une multinationale qui a pour logo... un oiseau dans son nid!

Inquiet pour la nature environnante, Frédéric calcule que les besoins de l'usine s'élèveraient à 70 tonnes de plaquettes par jour, soit plus d'un hectare de forêt. «Notre site risquait d'être le premier d'une série, et la vitrine d'une fausse décarbonation», estime-t-il. Il en cause autour de la machine à café, et convainc notamment Alexandre Joly, son collègue technicien en métrologie.

Pétition intersyndicale

Il sollicite aussi le syndicat Printemps écologique, créé en 2019 pour «porter un combat de transition écologique juste». Celui-ci fait le lien avec un autre collectif, fondé en 2018 par des étudiant-es: Pour un réveil écologique. Des jeunes militants se saisissent du sujet, enquêtent au-

près d'experts forestiers, et publient en novembre dernier un rapport sur le bois-énergie. Avec l'appui du syndicat, Frédéric et Alexandre utilisent ces données pour informer les salarié-es de l'usine. Une pétition intersyndicale, soutenue par la CGT, la CFDT, FO et l'Unsa, est signée par la quasi-totalité du personnel. Dans la foulée, le Printemps écologique s'allie à l'Unsa pour présenter avec succès des listes aux élections professionnelles, dans les catégories cadres et agents de maîtrise. Mais le projet bois-énergie est toujours dans les tuyaux de la direction. Utilisant leurs voix au Conseil social et économique (CSE) de l'entreprise, Frédéric, Alexandre et leurs alliés obtiennent qu'un cabinet indépendant soit mandaté pour étudier le projet et ses alternatives. Le cabinet choisi, Carbone 4, travaille plus sou-

vent pour les directions d'entreprises que pour leurs CSE: il sait parler aux patrons... Ses conclusions montrent qu'il est plus pertinent de mettre en place des pompes à chaleur, et de réduire les écarts de températures à certains moments du process industriel. Il n'y aura pas de système bois-énergie dans cette usine... et dans le reste du groupe Nestlé? À suivre!

LG

> *Le nid et l'oiseau*, Ewen Barraud, Trop bon trop quoi/Le printemps écologique, 43 minutes. Disponible à prix libre sur www.printemps-ecologique.fr

« RASSEMBLER CORDISTES ET FAMILLES DE VICTIMES »

Sécurisant ici l'échafaudage de Notre-Dame-de-Paris, là le nettoyage de la verrière du Grand Palais... Il vous est peut-être arrivé de voir apparaître, dans l'un de ces reportages typiques des JT, ces « *techniciens de haute volée* » menant « *d'impressionnantes manœuvres* ». Derrière ces images se cache le métier de cordiste, dont le taux de mortalité est parmi les plus élevés du BTP, avec des conditions de travail souvent dégradées. Nous avons rencontré Fernand et Grégory à « *l'assemblée nationale des ouvrier·es cordistes* », à Lille, un soir de janvier dernier.

L'âge de faire : En 2018, l'association Cordistes en Colères, Cordistes Solidaires est créée suite au décès d'un cordiste sur le site de la sucrerie Cristal Union, à Bazancourt. Depuis, vous avez mis en place une permanence téléphonique, vous vous êtes constitués partie civile lors de nombreux procès, vous mettez à disposition des outils juridiques pour que les cordistes fassent valoir leurs droits... Pourquoi avoir choisi la forme d'une association plutôt que celle d'un syndicat ?

Grégory : Ça vient de notre point de départ collectif : les accidents, et la rencontre avec les familles de certains de nos collègues morts au travail. L'association permettait de rassembler cordistes et familles de victimes. Dans la foulée, on a créé un syndicat, mais on s'est rendu compte que la plupart des choses qu'on imaginait réservées aux syndicats étaient possibles avec l'asso : être interlocutrice des organisations patronales et même des institutions, se constituer partie civile dans les procès pénaux des accidents de nos collègues... La branche syndicale ne nous sert que pour intervenir volontairement aux prud'hommes, ce qui est impossible avec l'asso.

Il y a aussi que se faire élire au CSE (Comité social et économique, Ndlr), monter une section syndicale dans sa boîte, c'est très compliqué pour deux choses : la taille des entreprises (quasi exclusivement des PME, voire des TPE) et l'intérim. Quand tu bosses avec ton patron tous les jours, qu'il est encordé à côté de toi, il peut y avoir une difficulté à poser un conflit frontalement. Quelques collègues embauchés s'y sont essayés : l'un s'est fait virer avec de faux prétextes, les autres ont démissionné, usés par la pression du patron. Sans compter l'extrême formalisme, hyper chronophage, qu'impose l'exercice du droit syndical en entreprise. Au bout de six mois, après avoir essayé de forcer la tenue d'élections professionnelles dans leur boîte, des collègues se rendaient compte qu'ils n'avaient toujours pas trouvé le temps de poser leurs revendications...

Fernand : La forme syndicale, elle correspond plus trop à l'hyper-segmentation liée à la sous-traitance, et à l'atomisation des travailleurs dans de toutes petites unités. 70 % des cordistes travaillent en intérim, ce qui permet d'ajuster en permanence la masse salariale en fonction des besoins du patron et de ses clients. C'est justement le but de la progression du modèle de



À chaque assemblée générale, les cordistes révisent les techniques de sauvetage sur cordes. Dispersés entre les chantiers, les sous-traitants et les boîtes d'intérim, ils n'ont pas souvent l'occasion de le faire sur leur temps de travail.
Photo éva d'Annunzio

l'intérim et de la sous-traitance en France : empêcher toute forme d'organisation collective dans le travail.

Grégory : Étant donné les difficultés à créer du collectif au niveau des entreprises, on a pris le parti d'essayer de rassembler plus largement. Isolés et itinérants, à cheval sur différentes conventions collectives (bâtiment, TP, nettoyage...), on avait aucun espoir d'obtenir des avancées par ce biais-là. Et puis, en plein mouvement des Gilets jaunes, je crois qu'on voulait aussi se défaire d'une image parfois fautive, mais parfois réelle, de syndicats englués dans la co-gestion et perdant peu à peu prise avec les luttes de terrain. Sans compter qu'on voulait conserver notre autonomie, et un fonctionnement horizontal et collectif.

Dans quels contextes intervenez-vous ?

Grégory : On est amenés à faire tout types de travaux en hauteur, souder, nettoyer les silos à la pioche, réparer les toits, bâcher, peindre des coques de bateaux de croisière, installer ou retirer des filets, des câbles, dépoussiérer, faire de la maçonnerie... Tout le travail ingrat sans quoi les productions tournent pas ! Certains sont spé-

cialisés dans les explosifs, dans le travail offshore, ou dans le spectacle.

C'est déjà arrivé à l'un de vous d'être écarté pour avoir fait remarquer des problèmes ?

Fernand : Oui. En général, personne ne dit clairement que t'es pas prolongé, ni pourquoi. On te répond juste plus, ou on te dit rien au téléphone, de peur que tu enregistres. Puis, tu apprends par la boîte d'intérim que tu ne « *corresponds plus aux attentes* », et tu te repasses le film de toutes les fois où t'as refusé de faire un truc à cause du manque de sécu, par exemple. Quand tu t'es lié d'amitié à des collègues, attaché à une ville en pensant que tu bosserais au même endroit plusieurs mois, et qu'on te dégage comme ça... c'est pas simple. On est nombreuses à bien réfléchir avant de s'exprimer, ou à essayer d'être un peu plus stratégiques que le conflit direct.

Grégory : Mais la superposition entre entreprise utilisatrice, entreprise de travail temporaire, chef de chantier, conducteur de travaux, client, etc., est assez révélatrice du mille-feuille d'intermédiaires auquel t'as affaire lorsqu'il y a un problème. Ça permet à chacun de se renvoyer la responsabilité.

Comment vous vous organisez sans avoir de lieu où vous retrouver, comme peut par exemple le permettre un local syndical ?

Fernand : Une fois par an, toujours dans une localité différente, a lieu l'Assemblée nationale des ouvrières et ouvriers cordistes, qui est aussi l'AG de l'asso. En général, on prend un jour ou deux de discussion, et puis on fait une journée où on revoit les techniques de sauvetage sur cordes. Ponctuellement, des réunions locales sont aussi organisées, dans certaines villes de manière plus régulière que d'autres, comme à Paris ou Marseille.

Grégory : Lors de l'assemblée, on essaye de concilier la routine administrative nécessaire et les initiatives des nouveaux venus. C'est un taff qui attire de plus en plus. En 2023, il y a eu 1 500 nouveaux formés sur 6 000 cordistes en activité. On a pris l'habitude de faire commencer l'assemblée par un tour de parole où la petite trentaine de présent·es décrit sa situation. Ça permet de savoir qui est intérimaire, embauché, pourquoi les gens sont là, comment ça se passe sur leurs chantiers etc.

Fernand : On se compte, on essaie de définir nos priorités pour l'année à venir, et on se motive pour les rencards importants, qui sont souvent les procès. C'est aussi un moment très particulier de vie. Tout le monde vient de loin, on dort 3 ou 4 jours au même endroit, ça crée de sacrées complicités, on se marre beaucoup !

Recueilli par Éva d'Annunzio

Une bonne frite

« Tu vois ça, c'est nos rayons de soleil à nous... La chaleur, elle vient des choses simples, comme un bon cornet de frites partagé ensemble... » C'est dans l'arrière cuisine de l'Anamorphose, lieu collectif mis à disposition pour le week-end, que Fernand explique avec solennité comment on cuit les frites dans le Nord. Grégory, sudiste, écoute avec malice sans lâcher des yeux la friteuse. La nuit est tombée depuis longtemps, et c'est après une longue journée de débats ponctuée par une pose de banderole que se conclut la première journée de l'Assemblée nationale des ouvrier·es cordistes.

IL ÉTAIT UNE **BERGÈRE** ... QUI F'SAIT LA LUTTE DES CLASSES !

Affilié à la CGT, le jeune Syndicat des gardiens de troupeaux bat en brèche les idées reçues sur le métier et veut rendre visibles les rapports d'exploitation dans l'agriculture.

Emmeline Tabillon est bergère en Isère. Sur notre stand au salon Primevère, à Lyon, elle est venue me parler des « conditions de travail moyenâgeuses » de son métier. Elle aussi tenait un stand avec ses camarades du Syndicat des gardien·nes de troupeaux, affilié à la CGT. Leur objectif : favoriser « la lutte des classes dans l'agriculture » et « l'unité du prolétariat » parmi les ouvriers agricoles. Si le vocabulaire est vieux comme le marxisme, le syndicat est tout jeune : il a une section en Ariège depuis 2019, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Isère depuis 2022, et dans les Cévennes depuis cette année. « C'est difficile de nous réunir car on est complètement dispersés, souligne Emmeline. Dans la production agricole, il n'y a aucun droit syndical. À nos rencontres, il y a souvent plus de chiens que d'humains ! » Pour la troisième année, le syndicat a tout de même organisé, en avril, Massif attaque, des rencontres de « gardien·nes de troupeaux en lutte ». Et depuis les dernières élections syndicales, « six camarades gardiens de troupeaux siègent en chambres d'agriculture : c'est une première », se réjouit Emmeline.

« La figure du paysan nous invisibilise »

Toujours au salon Primevère, la conférence du syndicat a bousculé le public dans ses représentations. L'image d'un métier pittoresque, qui serait avant tout un « mode de vie » ? C'est une façon de masquer la précarité imposée aux gardiens de troupeaux, dénoncent les syndicalistes : « On ne vit pas d'amour et d'eau fraîche ! »

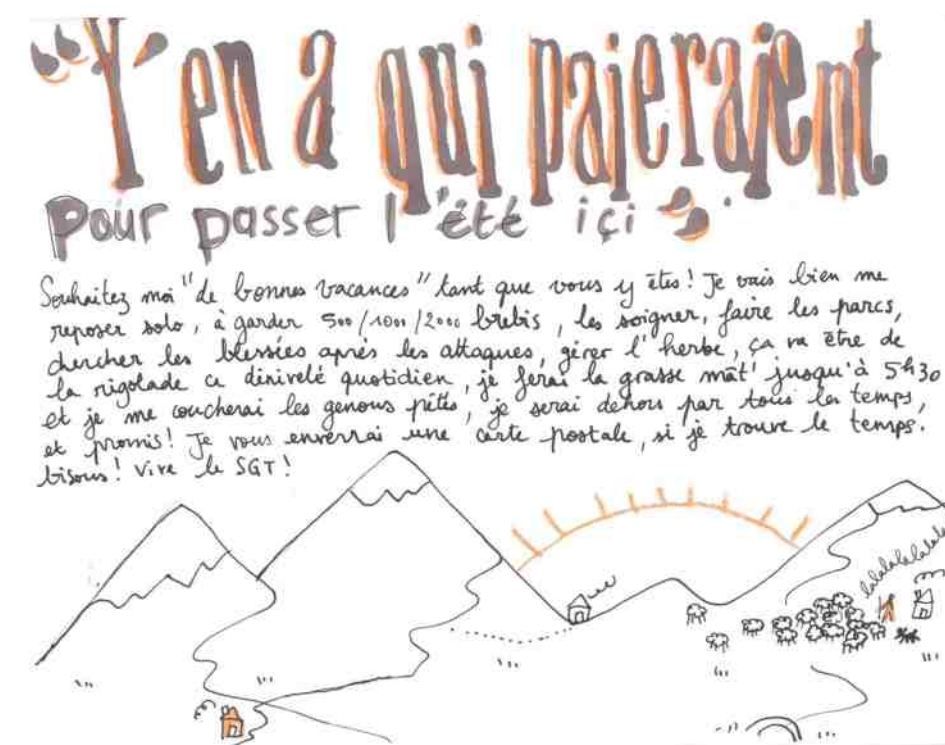
Les gardiens de troupeaux veulent aussi remettre en cause la « figure du paysan ». « Au lieu de décrire le réel, le mot paysan agit comme un miroir des valeurs et des vertus des gens qui l'utilisent, estime Noé Campredon, qui exerce dans les Hautes-Alpes. C'est une lecture idéalisée du monde, qui n'aide pas à décrire les rapports sociaux de production. Il y aurait d'un côté les gros exploitants agricoles, de l'autre les petits paysans... Et nous dans tout ça, on n'existe pas ! »

Au-delà de leur métier, les membres du syndicat veulent attirer l'attention sur la réalité des salariés agricoles. « On est souvent logés par les patrons, on mange à leur table, avec leur famille. C'est dur de revendiquer ! Pourtant, en agriculture comme ailleurs, les intérêts du patron et ceux du salarié sont inconciliables. » Institutions et syndicats d'agriculteurs, en donnant l'impression d'un « bloc homo-

gène », contribuent à invisibiliser les ouvriers agricoles, poursuit Noé. « On dit qu'il y a 385 000 agriculteurs, mais si on intègre les saisonniers, on est trois à quatre fois plus nombreux. »

« Du travail dissimulé généralisé »

Souvent seuls face au collectif d'éleveurs qui les embauche, les gardiens de troupeaux sont particulièrement fragilisés. Leur métier est pourtant technique et exigeant. « On gère une ressource en herbe, en s'adaptant au rythme des ruminants qui se déplacent constamment, explique Emmeline. Il faut 8 à 10 heures au moins pour faire manger les animaux, quelle que soit la météo, et en général sans abri. Ensuite, on doit installer des parcs mobiles, souvent de nuit : transporter les filets, les batteries, le sel. On a souvent un plan de gestion pastorale à appliquer. Il faut aussi gérer la logistique et le ravitaillement. Et puis, il y a les soins aux animaux, qui demandent des connaissances vétérinaires : soins aux pieds, échographies, mises bas, injections, gestion des avortements, euthanasies... On est en contact avec la vie et la mort. Ça demande une grande attention, de la responsabilité morale vis-à-vis des animaux, et économique vis-à-vis des éleveurs qui nous embauchent. On travaille facilement 60-80 heures par semaine... Et on n'est jamais loin du Smic ! » Un Smic qui porte, en général, sur 35 à 40 heures par semaine, « alors qu'on est présents 24 heures sur 24. C'est du travail dissimulé généralisé. » Les conditions de vie sont extrême-



Extrait des Sempiternelles, une série de dessins publiée sur le site du Syndicat des gardiens de troupeaux. © DR

ment rustiques : caravane, tente, ou cabane « souvent insalubre, sans chiottes ni eau courante ». Les cabanes de garde appartiennent pour la plupart aux communes, et sont louées par les éleveurs. Des aides européennes financent leur rénovation, mais le rythme des travaux est très lent, dénonce le syndicat. « Chaque année, on a des cas d'intoxication par l'eau, poursuit Emmeline. Parfois, on nous demande de partager notre lit avec notre collègue, ou bien c'est l'éleveur qui dort une nuit dans la cabane. Des touristes y entrent car elle ne ferme pas à clé... » L'isolement rend aussi vulnérable aux agressions. « En Isère, des stages d'autodéfense fémi-

nistes ont été organisés à destination des bergères, car les violences sexuelles envers elles sont courantes. »

Appliquer la prime de précarité aux saisonniers agricoles

De retour d'estive, bergers et bergères sont « sur les rotules » et doivent faire face à leur situation précaire : « Beaucoup vivent dans leur véhicule, chez leur patron, leurs parents... La vie de famille est difficile. » Résultat : « En moyenne, on arrête au bout de cinq saisons. »

Le premier gros chantier du syndicat a donc été la rédaction d'un cahier de revendications comprenant un taux minimum de salaire (14,08 euros brut, quand le Smic est de 11,88 euros), des contrats de 46 heures par semaine, des double postes pour pouvoir se relayer, des primes pour l'équipement, les chiens de travail et le véhicule, le versement d'une prime de précarité (les CDD agricoles en sont exonérés) et la fin des logements insalubres. Portées au niveau national, ces revendications sont aussi négociées pied à pied au niveau des chambres d'agriculture.

La conférence se termine. Une personne du public demande : « Entre lutte des classes et lutte paysanne, est-ce que la coexistence est possible ? » « À condition qu'ils nous laissent nous organiser, et qu'ils assument leur rôle d'exploitant agricole », répond Noé.

Lisa Giachino

■ L'équipement du berger

Deux paires de chaussures, un parapluie qui n'attire pas la foudre, un bon sac à dos, des jumelles, des vêtements adaptés : « On y met 1000 euros de notre poche par saison », estime Emmeline. Dans certains départements, une indemnité pour s'équiper est négociée avec les éleveurs.



■ Vivre avec ses chiens...

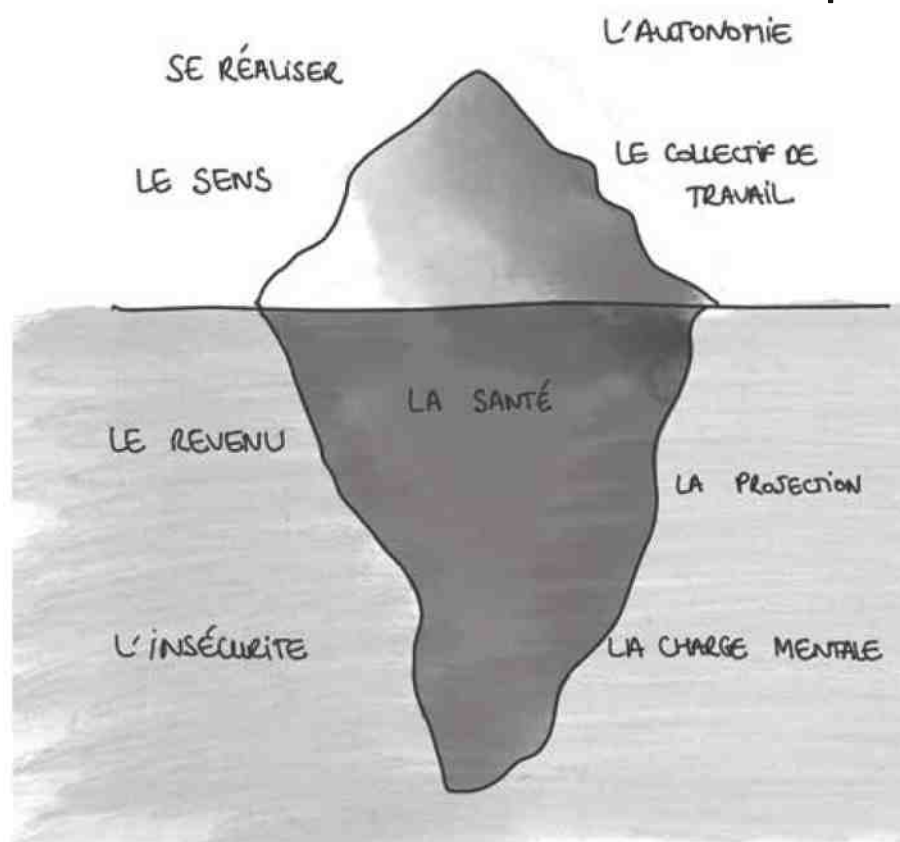
Entre celui qui sait travailler et celui qu'on éduque, il faut compter deux à trois chiens de travail par saison. Nourriture, soins... Il faut vivre avec et s'en occuper toute l'année. L'enjeu n'est pas seulement financier : « On les aime, mais ce n'est pas toujours socialement facile », indique Emmeline.

... et avec les loups

Prévenir et gérer les incursions du loup, mais aussi fournir, en cas d'attaque, une partie des éléments nécessaires au dossier de demande d'aide des éleveurs : la charge de travail des gardiens de troupeaux augmente avec la présence du prédateur. Leur rémunération, pas forcément... Le syndicat demande que le versement des aides aux éleveurs soit conditionné au respect du droit des salariés.

SECTEUR ASSOCIATIF PRESSURISÉ, BURN OUT ORGANISÉ ?

I à un salaire médian en France de 1 940 euros net, seulement 20% des salariées [du secteur associatif] se situent au-dessus. (...) 80% d'entre-eux conçoivent leur travail comme un lieu d'engagement. (...) Plus d'un tiers répondent avoir déjà baissé leurs conditions de travail face aux manques de financement. » L'image de l'employé d'asso qui se donne corps et âme pour son boulot correspond à la réalité. C'est ce qui ressort de l'enquête menée par le syndicat Asso 31¹ auprès de 210 salariés du secteur associatif en Haute-Garonne. L'échantillon n'est pas strictement représentatif : « En proportion, on n'a pas eu suffisamment d'enquêtés de très petites associations. Le tableau réel est donc peut-être pire que ce qu'on décrit », précise Marina, investie dans ce travail d'enquête. « Pire », car pour la syndicaliste, le droit du travail, gagné dans la lutte, ça se respecte. Surtout, l'enquête d'ASSO 31 ne parle pas seulement d'auto-exploitation : « Si les débordements du cadre sont souvent "décidés" par les salariées elles-mêmes pour "la cause", la moitié des débordements sont prescrits par les hiérarchies », révèle l'enquête. Les ordres sont parfois formels, mais souvent, les directives sont plus ambiguës : « Les employeurs jouent sur le flou entre engagement bénévole et salariat. Par exemple, la direction insiste sur l'importance que les salariés soient présents aux assemblées générales, sans pour autant préciser que c'est hors du temps travaillé. » « L'associatif, c'est le laboratoire des précarités », prolonge Rémi, un ca-



Dans l'économie sociale et solidaire, le « travail qui a du sens » est souvent mal rémunéré et précaire. © Céline Pochon, tiré de Travailler autrement, Pochon et Michalon, CC BY ND

- 1 - Asso pour Action des salariées du secteur associatif.
- 2 - Conseil économique social et environnemental.

Les salariées de l'associatif sont souvent prêts à des sacrifices pour les besoins de « la cause ». Mais d'après une enquête récente, de nombreux employeurs utilisent le flou entre salariat et bénévolat pour faire travailler plus leurs employés.

charge d'auto-culpabilisation, indique Rémi : « Si je m'arrête parce que je suis malade, ces personnes n'auront pas accès à leurs droits... »

« Soi-disant faiblesse de l'individu »

« Les médias parlent beaucoup des risques psycho-sociaux au travail. Nous, on préfère la notion de risque organisationnel, souligne Marina. Dans le premier cas, on insiste sur la soi-disant faiblesse, alors que le risque organisationnel met en avant le fait qu'il y a un problème dans la structure qui ne peut qu'aboutir à de la souffrance au travail. » Le nombre de salariées de l'associatif - en majorité des femmes - est passé de 800 000 en 1990 à 2 millions aujourd'hui. En parallèle, entre 2005 et 2020, la part des subventions dans le budget des associations a baissé de 41 %, indique le CESE². Les structures sont tenues de faire plus avec moins, et sont mises en concurrence, via les appels à projet et autres appels d'offres. D'où, parfois, des logiques managériales dont la brutalité n'a rien à envier au secteur lucratif. Et ça continue, encore et encore : « Avec 40 % de coupes budgétaires annoncées pour cette année, on se prépare à des licenciements massifs en septembre, redoute Marina. Ce sera clairement des licenciements économiques, mais c'est certain que des associations vont vouloir les déguiser en ruptures conventionnelles moins contraignantes pour elles. » Un dernier sacrifice pour la cause ? Pas dit : le syndicat Asso voit ses effectifs grandir. « On est passés de 400 à 1 400 en cinq ans au niveau national. » Une goutte d'eau ? Certes, mais une goutte d'eau qui grossit !

Fabien Ginisty

marade de Marina. Le secteur compte en effet une proportion plus importante de contrats à durée déterminée que la moyenne. Par dessus le marché, ce sont souvent des types de contrat dérogatoires, « expérimentés » dans l'associatif avant d'être, ou pas, étendus dans les autres secteurs : contrats d'engagement éducatif pour les animateurs de centres de vacances, contrats adulte-relais, contrats PEC... Par ailleurs, beaucoup d'associations travaillent à destination de publics précaires, ce qui peut ajouter une

CAE : LA DOUBLE CASQUETTE DES ENTREPRENEURS-SALARIÉS

I le modèle des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) ne concerne qu'environ 15 000 personnes aujourd'hui, mais il est en plein essor. Il s'agit d'entrepreneurs qui décident de mettre en commun - au moins - les fonctions support (administratif, compta...) et de se salarier au sein d'une coopérative. Il n'y a donc pas de « spoliation de la valeur » générée par leur travail, puisqu'ils sont leurs propres patrons. Surtout, grâce au statut spécifique d'« entrepreneur-salarié », il n'y a pas de relation de subordination entre eux et la CAE qui les emploie. Sur le papier, c'est le pied si l'activité de ces entrepreneurs fonctionne : ils bénéficient de la protection du salariat, de l'autonomie de l'entrepreneur, et, chantilly sur le gâteau, du collectif de travail. C'est le contre-modèle de la micro-entreprise vendue par

les libéraux. Pour beaucoup de militants, les CAE sont des cadres royaux pour inventer un autre rapport au travail, libéré, émancipé. Le sociologue Simon Cottin-Marx, spécialiste de l'économie sociale et solidaire (voir livre ci-contre), abonde : « Les CAE sont des zones d'expérimentation hyper intéressantes... mais, tempère-t-il, ce n'est pas parce que le projet est beau qu'il faut s'asseoir sur les conditions de travail. »

Faim de culture syndicale

Ce n'est malheureusement pas rare : quelle que soit l'activité, elle doit tourner suffisamment pour que l'entrepreneur se dégage un gagne-pain. Ainsi, d'après une étude fouillée¹, 58 % d'entre eux déclarent que leur rythme n'est pas compatible avec leur santé. Beaucoup connaissent l'épuisement professionnel, beaucoup aussi quittent les CAE parce que leur activité n'arrive

pas à trouver l'équilibre... « Alors même qu'on bénéficie du statut de salarié, on peut avoir des réflexes très entrepreneuriaux. Ne pas prendre d'arrêt maladie, baisser son salaire si l'activité bat de l'aile... » Natacha Margotteau a une activité de formation au sein de la coopérative Oxalys. De culture familiale syndicale, elle a constaté que cette culture était peu présente dans les CAE. « C'est pas la culture ouvrière. Si les entrepreneurs sont souvent très au fait des enjeux liés à l'écologie ou aux relations hommes/femmes par exemple, il y a un manque de connaissance de la culture syndicale. » Elle même syndiquée, elle va, avec ses camarades, créer une branche CGT pour les CAE fin juin. « Il n'existe pas de droit syndical propre à notre statut de salarié-entrepreneur, pas de convention collective propre, rien. Tout est à faire. Mais le nombre de syndiqués augmente, et on

Le statut des coopératives d'activité et d'emploi laisse des marges de manœuvre pour inventer un nouveau rapport salarial plus émancipé. Dans les faits, ce n'est pas toujours le cas.

sent qu'il y a un appétit pour cette culture. C'est très stimulant pour l'avenir. »

FG

- 1 - Travailler autrement, récits et chemins d'émancipation, Vivre le travail autrement et la Manufacture coopérative, Céline Pochon et Samuel Michalon, 2024.

Travailler sans patron

Voilà un livre très bien pour qui veut en savoir plus sur l'autogestion telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui. Ses auteurs ont recueilli de nombreux témoignages qui donnent à ce livre l'odeur du terrain. Comment font-ils, ceux qui travaillent sans chef ? Réponse dans cet ouvrage.

Travailler sans patron, S. Cottin-Marx et B. Mylondo, éd. Gallimard, 2024, 9,50 €





UBÉRISATION ISOLER POUR MIEUX EXPLOITER

L'ubérisation donne du fil à retordre aux syndicats, qui essaient de créer du lien là où les plateformes divisent les travailleurs. Les livreurs à vélo s'accrochent, tandis que la tornade ubérisatrice gagne le secteur des services à la personne.

S'il y a bien un nouveau front syndical ayant émergé avec force ces dernières années, c'est celui de l'ubérisation. Plus besoin pour les libéraux de voter le recul des droits à l'Assemblée, il suffit de laisser agir le *dumping* social. En un an et demi, les livreurs des grandes plateformes ont vu leur chiffre d'affaires chuter en moyenne de 25%, constate Fabian Tosolini¹, délégué national Union-Indépendants, premier syndicat du secteur. Le prix des courses a tellement baissé que l'Arpe, l'Autorité publique de «régulation»², a alerté en octobre sur le fait que beaucoup de livreurs ne touchent pas le Smic horaire (11,88 euros brut). C'est chez Uber Eats que la situation est la pire, puisqu'ils sont nombreux parmi les 60 000 travailleurs de la boîte milliardaire à dépasser péniblement les 10 euros brut. Et ils sont micro-entrepreneurs: ils n'ont donc aucune protection salariale, et après paiement des cotisations sociales, pas sûr qu'ils aient encore de quoi s'assurer ou prendre des congés. Pourtant, le métier est éprouvant. Saisie par la CGT en 2021, l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses) a enfin rendu son avis fin mars dernier. Conclusion: les livreurs de repas «cumulent des effets à court et plus long terme liés notamment à une pression constante, un isolement et un environnement de travail difficile» où ils sont sujets aux accidents de la route, au stress, à l'épuisement, ou encore à des troubles musculo-squelettiques.

Management algorithmique et économie de la flemme

Et ils sont seuls: l'Anses pointe le «management algorithmique» comme un des «facteurs majeurs de risque». C'est le smartphone qui donne les ordres, gère la relation-notation du client, calcule la rémunération et sanctionne, parfois jusqu'à la «déconnexion» du travailleur sans aucun motif explicite. Mais dans les faits, il y a bien des humains qui commandent les repas, et d'autres humains qui programment les algorithmes. «Le modèle des plateformes conduit à un "double-déni d'employeur", tant de la part des plateformes que

des client-es», constate la sociologue Nicole Teke-Laurent. Ses recherches portent sur les travailleuses du nettoyage – à 90% des femmes. Si l'ubérisation y est encore peu répandue, elle arrive à grands pas: +20% d'heures travaillées par des micro-entrepreneuses dans le secteur plus global des services à la personne entre 2019 et 2021, selon les derniers chiffres de la Dares. On y retrouve les mêmes ingrédients que pour la livraison des repas: rémunérations très faibles, absence de protection, stress engendré par le système de notation... Les plateformes se présentent comme de simples intermédiaires, et «les client-es ne se pensent pas non plus patron-nes des aide-ménagères auxquelles ils font appel, puisqu'en passant par la plateforme, ils et elles recourent à une prestation de service, sortant donc d'une relation de travail. L'intérêt premier des plateformes est donc d'offrir un cadre hors du droit du travail et de la nécessité d'assumer une responsabilité d'employeur», analyse Nicole Teke-Laurent. C'est ce qu'elle appelle «l'économie de la flemme»: «On commande une femme de ménage en deux clics, comme on commande un repas Deliveroo.»

En attendant que les clients se lèvent de leurs canapés et que les élus de gauche soient majoritaires, les syndicats font avec les moyens qu'ils ont. À Paris et Bordeaux, des collectifs de livreurs à vélo ont obtenu la mise à disposition de locaux (voir aussi notre reportage dans *L'âdf* n°200, novembre 2024). Ces «maisons des coursiers» leur apportent des aides médicales et administratives, et tout simplement, un lieu où se retrouver. Les syndicats classiques ont quant à eux obtenu des concessions de la part des plateformes, même si la baisse actuelle des rémunérations montre que le rapport de forces n'est pas en leur faveur. Le 18 mars, Union-Indépendants, CGT Livreurs, FNAE et Sud Livreurs ont lancé une journée d'action nationale pour revendiquer un meilleur prix des courses. Quant aux femmes de ménage ubérisées... «Les livreurs travaillent dans l'espace public alors qu'elles, on ne les voit jamais. Et elles n'ont pas non plus l'occasion de se croiser entre elles. Elles sont complètement invisibles», constate Nicole Teke-Laurent. Un nouveau front en puissance pour les syndicats.

Fabien Ginisty

« On commande une femme de ménage en deux clics, comme on commande un repas Deliveroo. »

1- Sur syndicalismehebdo.fr, media de la CFDT.

2- Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

L'histoire des luttes, en jeu

Corsetières de Limoges, luttes de mineurs, première grève des fonctionnaires, coordination des infirmières, secteur de la mode... Les bénévoles de l'association Des jeux et des luttes en connaissent un rayon sur les luttes syndicales, grâce à leur premier opus: *Chronoluttes*. Un jeu de cartes présentant «beaucoup d'événements victorieux» de l'histoire sociale. Ces cartes joliment illustrées d'archives* et accompagnées d'explications originales, à vous de les classer dans l'ordre chronologique, selon le principe «simple et accessible d'un jeu de timeline», explique Rémi, historien, qui en a eu l'idée en constatant quelques manques de connaissances lors des formations qu'il donnait et après des déceptions sur d'autres jeux militants. Les événements sont plus ou

moins connus et courent du milieu du XIX^e jusqu'au début des années 2000. Ils sont classés par thèmes, avec une variante féministe. L'idée est «d'acquérir plus de connaissances, de faire prendre conscience que chaque droit s'est gagné, que ce sont des conquêtes sociales, pas des acquis», ajoute Fanny, membre de ce collectif d'historien·nes, de joueur·euses, de militant·es et d'amie·es. Les souscriptions sont lancées via Helloasso, avec un prix minimum d'équilibre à 15 euros, pour un jeu «imprimé en France», souligne Fanny. Le tout pour «continuer à jouer à des jeux funs tout en ayant des histoires émancipatrices!»

* Glanées notamment au Centre d'Histoire du travail à Nantes et au Cras31 de Toulouse

Guide d'autodéfense



Vous êtes dans une association de moins de 9 salariés ? Le syndicat Asso

Solidaires a réalisé cette brochure pour vous. Heures supp., frais de transport, arrêt maladie, harcèlement moral... Vous connaîtrez vos droits. En libre accès sur syndicat-asso.fr

Dans les archives...

des métiers et des luttes

Textes : Christophe Patillon (historien et salarié du Centre d'Histoire du Travail)
Images d'archives : Centre d'Histoire du Travail, Nantes

Petite plongée dans les archives syndicales de Loire-Atlantique. Soigneusement conservées depuis plus de quarante ans dans les locaux du Centre d'histoire du travail (CHT), à Nantes, en voici quelques images et l'histoire qu'elles racontent, des typographes nantais de 1833 aux dactylocodeuses de 1981, en passant par les dockers et la convergence des luttes ouvrières et paysannes.

◆ 1833 Nantes : les typographes s'organisent clandestinement

Ces signatures sont celles des typographes nantais qui, en mai 1833, demandent aux patrons-imprimeurs l'autorisation de former une association professionnelle dont le but est de venir en aide aux typographes malades ou trop vieux pour continuer à travailler. En effet, sans système de protection sociale, la solidarité est la seule façon d'échapper à la misère. Mais cette « société de secours mutuels » a un autre objectif : assurer un soutien moral et financier à un typographe en conflit avec un employeur qui ne respecterait pas les us et coutumes de la profession. Les patrons-imprimeurs le comprennent très vite : l'entraide n'est qu'un prétexte pour créer un syndicat et fomenteur des grèves, ce que la loi Le Chapelier interdit depuis 1791 ! Ils ont raison : alors que la demande d'autorisation est entre les mains du gouvernement, les typographes cessent par deux fois le travail et font plier l'employeur. Cependant, les autorités vont faire le choix de tolérer cette association ouvrière, car la clandestinité rend plus difficile la surveillance...

Extrait du registre de l'association typographique de Nantes.
Archives CHT, fonds du syndicat du livre CGT de Loire-Atlantique



Le Bureau
Archives CHT

◆ Années 60-70 Convergences des luttes ouvrières et paysannes

À partir des années 1960, une fraction de la jeunesse paysanne prend ses distances avec la politique défendue par l'omnipotente FNSEA, ce qui l'amène à nouer des relations avec le syndicalisme ouvrier, notamment dans l'Ouest de la France. Pour elle, le paysan-patron est un mythe : la plupart des agriculteurs sont en réalité soumis aux agro-industriels et aux banques ; ils sont des prolétaires qui s'ignorent, et le combat anticapitaliste ne pourra se passer de leur concours. Pour cette génération paysanne qui se voulait actrice de la modernisation de l'agriculture, le constat est amer : le « Progrès » tue le paysan qui n'arrive pas à suivre... La décennie 1970 verra ces « paysans-travailleurs » multiplier les actions contre les « accapareurs de terres » qui empêchent l'installation de jeunes paysans et vident les campagnes, le productivisme qui ne profite qu'aux gros agriculteurs mais aussi la malbouffe, comme l'illustra le scandale du « veau aux hormones » en 1980.

Les années 1970 sont des années d'insubordination ouvrière et paysanne. Portés par l'esprit de Mai 68, des militants font feu de tout bois. La lutte contre le projet d'extension du camp militaire sur le plateau du Larzac illustre cette volonté de faire converger les colères et les luttes. Les paysans-travailleurs sont à l'origine de cette mobilisation qui se veut d'ampleur. L'affiche ci-contre appelle la population à se retrouver sur le Larzac à l'été 1973. Dans le cortège, des pancartes évoquent des conflits sociaux marquants, tant ouvriers que paysans. Une manque à l'appel : la grève des travailleurs de Lip qui n'en est qu'à ses balbutiements et qui prendra un tour autogestionnaire à partir de juin 1973 (occupation de l'usine, production et vente directe par les travailleurs eux-mêmes).



Affiche de l'Atelier populaire Nantes, mars 1973 - Archives CHT, collection Tric/Pichard



central de la main-d'œuvre (BCMO) des dockers du port de Nantes, dans les années 1950.
CHT, collection Luc Rousselot

◆ 1947-1992

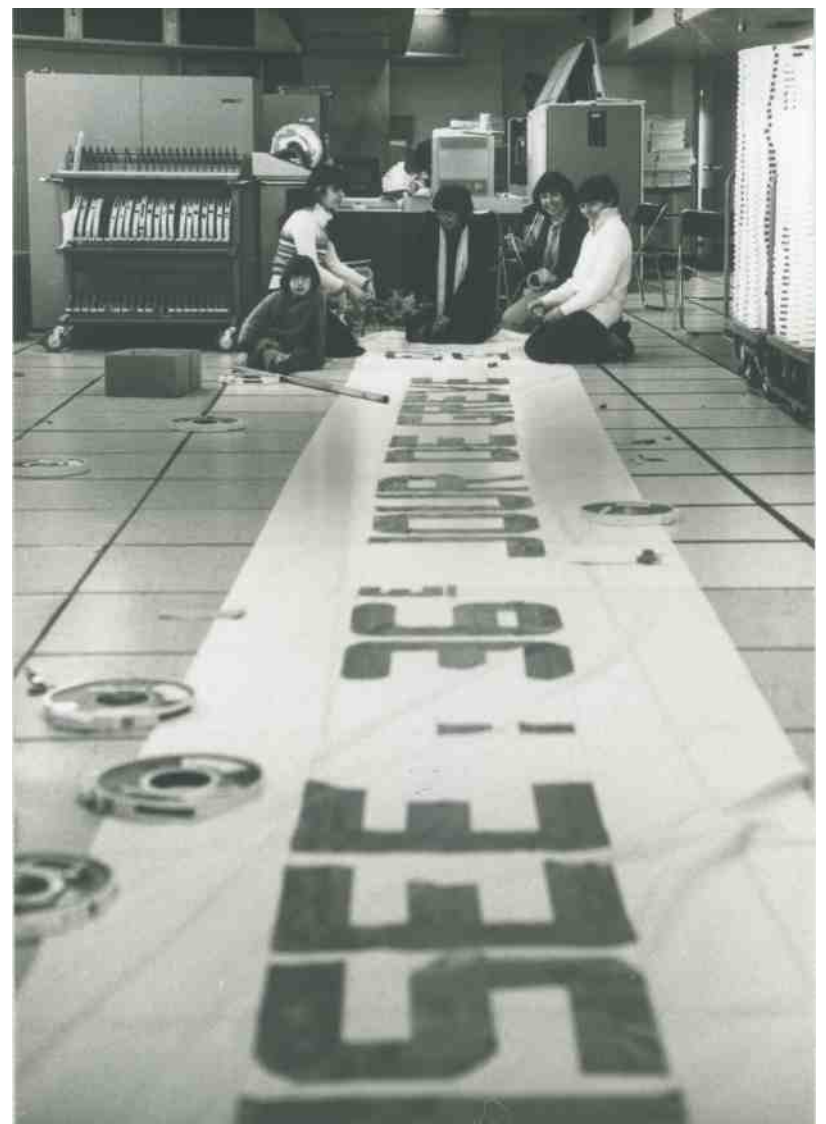
Docker, profession à part

Le docker a incarné longtemps le sous-prolétaire soumis à l'arbitraire patronal et vivant au jour le jour. En 1947, tout change avec la création de la carte G. Celle-ci les dote enfin d'un statut qui sécurise leur intermittence en leur accordant une garantie de rémunération en cas d'inemploi, situation fréquente puisque les trafics maritimes sont, par nature, fluctuants. Pour les employeurs et l'État, c'est un moyen de sédentariser une main-d'œuvre jusqu'ici précaire afin que les ports aient l'assurance de pouvoir compter au quotidien sur un nombre minimum de bras disponibles. À côté de ces dockers professionnels, prioritaires à l'embauche, existent également des dockers dits occasionnels (carte O). Chaque jour, les dockers titulaires d'une carte G doivent donc se rendre au bureau central de la main-d'œuvre (BCMO) pour savoir sur quel bateau ils vont travailler. Malgré des mois de mobilisation, les dockers n'ont pu empêcher qu'une réforme mette fin à leur statut particulier en 1992. Dorénavant les dockers sont des salariés « comme les autres », employés directement par une entreprise de manutention.

◆ 1981

Dactylos indociles

De janvier à mars 1981, 48 dactylocodeuses de l'Insee, travaillant dans deux ateliers de saisie du Centre national d'exploitation de Nantes, ont mené une lutte dont bien peu, au sein de l'institution, les pensaient capables. Avec courage, ténacité, et au nom d'une dignité retrouvée, ces jeunes femmes, faiblement dotées en capital scolaire, ont tenu tête à des polytechniciens qui les méprisaient profondément. À l'origine de cette grève de 64 jours, il y a le refus des directions locale et nationale de l'INSEE de prendre en considération leurs plaintes relatives à la détérioration de leurs conditions de travail puisqu'elles s'échinent depuis peu sur un nouveau matériel informatique qui génère, disent-elles, un surcroît de fatigue. Mais la colère de ces « OS du clavier » ne se réduit pas à cela. Recrutées parce que supposées dociles et malléables *ad vitam aeternam*, ces jeunes femmes ont mené un combat pour leur dignité, contre le paternalisme, le sexisme et l'autoritarisme qu'elles subissaient chaque jour et depuis des années.



Banderole confectionnée par les grévistes, 1981.
Archives CHT, collection syndicat CGT Insee Nantes



Affiche de l'Atelier populaire Nantes, mars 1973.
Archives CHT, collection Tric/Pichard