

SYNDICALISME

Esclavage moderne

Entretien : Luc Caregari

Dans presque aucun secteur les conflits sociaux ne sont aussi rudes et peu suivis que dans celui du nettoyage. Entretien avec Estelle Winter, secrétaire centrale du secteur nettoyage à l'OGBL.

woxx : Depuis combien de temps êtes-vous secrétaire centrale du secteur nettoyage de l'OGBL ?

Estelle Winter : Depuis le 1er janvier 2010. A cette date j'ai repris le secteur qui était juste avant moi coordonné par Romain Daubenfeld. Avant je travaillais chez Dussmann Services, dans le nettoyage, depuis janvier 1989.

En reprenant le flambeau, vous avez trouvé une situation difficile.

Le nettoyage a eu une situation difficile dès les débuts. J'ai été une des premières déléguées syndicales chez ICE, Pedus - aujourd'hui Dussmann -, et ce depuis 1993. A l'époque il n'existait même pas de convention collective de travail (CCT) pour le secteur. Nous n'avons réussi à signer la première qu'en 1999. Il n'y avait donc pas de conflit sur les conventions au début, ce qui ne veut pas dire que la situation est meilleure aujourd'hui : les conflits sont les mêmes, mais du moins ils sont encadrés par une convention.

Est-ce que c'était difficile d'être déléguée syndicale dans une entreprise comme Dussmann ?

Très difficile. Il faut savoir qu'avant il n'y avait que des délégations neutres, donc non dépendantes d'un syndicat. A l'époque, chez ICE, on avait divisé l'entreprise en 14 groupes pour empêcher une délégation forte : on était trois délégués effectifs et trois suppléants. Et je me souviens que cela m'avait marquée. En tant que Française qui venait gagner mon argent au Luxembourg, sans connaître le droit ni le syndicalisme luxembourgeois, j'ai eu l'impression - pendant une dizaine d'années - de ne faire que

subir les employeurs. On n'était pas appréciés du tout comme défenseurs des droits des salariés. Avec mes collègues qui sont toujours chez Dussmann, on nous a mis des bâtons dans les roues, on a eu des menaces, des pressions et du chantage. On nous a menacés de licenciement.

« Des femmes qui veulent devenir déléguées du personnel, c'est assez mal vu et on ne nous considère pas autant que les hommes. »

Est-ce que le ton est plus brutal dans le nettoyage que par exemple dans la sidérurgie ?

Je dirais que c'est plus brutal. Mais il faut se poser la question si cela n'a pas été brutal dans la sidérurgie aussi, il y a cinquante ans. C'est clair que maintenant les délégations dans la sidérurgie rencontrent les mêmes problèmes, puisqu'on veut toujours retirer des acquis aux employés. Mais ce sont d'autres acquis, dont ils disposent en partie depuis des décennies, et donc ils négocient sur des bases différentes. Tandis que nous, nous avons dû partir de zéro. Et puis il y a d'autres grosses différences : dans le secteur nous sommes à 90 pour cent des femmes. Et des femmes qui veulent devenir déléguées du personnel, c'est assez mal vu et on ne nous considère pas autant que les hommes.

La situation actuelle n'est pas confortable non plus, vu les querelles sur la nouvelle convention collective. Est-ce qu'on en est au blocage total ?

Non, pas encore. La convention actuelle était valable jusqu'au 30 avril 2013. Nous l'avons dénoncée le 29 janvier 2013, en respectant le préavis de trois mois. On a essayé de négocier pendant l'année 2013, puisque



nous étions obligés de mener ces négociations sur une période de onze mois, selon la loi. Dès le début, on a vu que les employeurs n'avaient pas envie de négocier, puisqu'on ne nous invitait pas à la table. On a donc compris dès le départ qu'il y avait quelque chose qui se passait et qu'il fallait aller beaucoup plus loin. Suivant le Code du travail, nous avons donc fait appel au conciliateur. Ce qui prouve que le blocage était volontaire de la part du patronat. Notre première réunion à l'Office national de conciliation s'est tenue il y a environ un an, le 8 août 2013. Et, le 19 septembre, l'Office a constaté l'échec de la conciliation.

Quelles sont vos revendications actuelles ?

Nous voulons une augmentation linéaire du salaire de 1,5 pour cent en 2014, 2015 et en 2016. Et la réduction de la flexibilité au niveau du travail à temps partiel à 10 pour cent - au lieu des 50 pour cent actuels. S'y ajoute une augmentation des congés légaux à trois jours et demi, au lieu du simple jour et demi pour 25 ans d'ancienneté jusqu'ici. Mais aussi une amélioration des conditions d'octroi de la prime d'assiduité de 525 euros par an. Au lieu de demander une augmentation de la prime, nous avons voulu améliorer les conditions d'obtention de cette prime. Il faut savoir que si vous tombez malade pendant un jour par an, vous perdez 75 pour cent de la prime ; si vous tombez malade pendant deux jours non consécutifs, vous perdez la totalité de la prime. Pour préciser : la prime n'est pas octroyée par l'entreprise, mais par le client par le biais d'une marge de trois pour cent. L'entreprise fait seulement la vérification des conditions d'octroi et de paiement de celle-ci. Ce sont donc les clients qui payent les primes, que la majorité des salarié-e-s ne touchent pas puisque c'est difficile de ne pas tomber malade un jour au travail. Ou de ne pas rater un jour, ce qui arrive fréquemment chez les femmes qui éduquent souvent seules leurs enfants et qui peuvent tomber malades aussi.

« La Chambre des députés est nettoyée par Dussmann entre autres. »

Du moins en ce qui concerne l'accès au salaire social minimum qualifié (SSMQ) après dix ans de travail dans le secteur du nettoyage, la Cour de cassation vient de vous donner raison.

Le SSMQ n'était pas une revendication dès le début, mais nous l'avons ajoutée suite au conflit de la CCT. La Cour de cassation a confirmé le 10 juillet 2014 que j'avais apporté la preuve de mon exercice de la profession de nettoyeur de bâtiment. Ce dossier est aujourd'hui clôturé et Dussmann a été débouté, donc condamné à me payer la différence de salaire depuis 1999. Nous communiquerons plus en détail à ce propos dès la rentrée. Mais il faut savoir que cela s'appliquera à toutes et tous les salarié-e-s des entreprises de nettoyage qui prouveront leur exercice de la profession, et que c'est individuel puisque nous ne pouvons pas en faire un dossier collectif. Il faut que chaque salarié-e prouve qu'il/elle a dix ans d'ancienneté dans le secteur du nettoyage et qu'il/elle a acquis les compétences nécessaires.

En fait, le patronat dans le secteur du nettoyage, comment est-il composé ?

Ce sont beaucoup de firmes multinationales, Dussmann étant par exemple basé à Berlin. C'est une tendance dans tout le secteur, puisqu'une grande partie des anciennes petites entreprises se sont fait racheter par différents groupes. Il n'y a plus beaucoup d'entreprises luxembourgeoises sur le terrain, même s'il y en a de nouvelles qui se créent régulièrement, plus de 140 aujourd'hui.

Cela conduit-il à ce que ces grandes boîtes se foutent un peu des spécificités luxembourgeoises ?

Oui, elles s'en foutent. Parce que, premièrement, ça concerne des femmes en grande partie. Et aussi parce que ce sont souvent des femmes étrangères, pour la plupart portugaises, originaires d'ex-Yougoslavie ou frontalières. Ils sont rares, les Luxembourgeois travaillant dans le secteur du nettoyage. Ce qui donne lieu à un discours patronal qui dit en somme : 'Si vous n'êtes pas content-e-s, vous pouvez rentrer chez vous ! Vous n'êtes que des profiteurs après tout.'

Est-ce que les choses ont changé avec l'arrivée du nouveau gouvernement ? En tout cas, le 2 mai 2014, vous avez eu une entrevue avec Mars Di Bartolomeo.

On a été écoutés, mais je ne sais pas si cela mènera à une amélioration. La situation n'a pas changé, en tout cas de notre point de vue. Nous demanderons encore une entrevue avec Nicolas Schmit en septembre d'ailleurs, où il recevra un livre noir sur les conditions de travail dans le nettoyage.



Depuis plus de cinq ans, Estelle Winter se bat contre le patronat du secteur du nettoyage.

PHOTO: WOXX

Alors que ce même ministre, s'il restait un peu plus longtemps à son travail le soir, pourrait croiser les femmes qui nettoient aussi ses bureaux.

Oui, les ministères et les institutions publiques ont ouvert les contrats aux grandes firmes ; même les communes, qui jusqu'ici ont souvent employé leurs propres femmes de ménage - comme la ville de Luxembourg. Il y a aussi la Chambre des députés, qui est nettoyée par Dussmann entre autres. En ce moment le mouvement va plutôt vers une ouverture aux prestataires de services en ce qui concerne les contrats de nettoyage.

Qu'est-ce qui devrait changer pour avancer plus vite vers de meilleures conditions de travail pour les salarié-e-s du nettoyage ?

Il faudrait changer le Code du travail, ou du moins certaines lois qui s'y trouvent. Comme la clause de mobilité, que je trouve aberrante et qui est aussi utilisée pour calmer les revendications des délégué-e-s du personnel. Mais aussi pouvoir sanctionner plus efficacement les patrons qui ne respectent pas la législation. On sait qu'il y en a qui ne le font pas, mais vu qu'il y a très peu, voire pas de contrôles, rien ne se passe. Il manque des instances pour pouvoir réagir vite. De façon à ce que, si on a un problème, on puisse le signaler et qu'il y ait des conséquences.

Quelles sont vos relations avec l'Inspection du travail et des mines (ITM) ?

Elles sont tout simplement inexistantes. Ils ne contrôlent presque pas le secteur, et jusqu'ici les rares contrôles n'ont pas été suivis de conséquences ni de sanctions. Par exemple, quand en 2008 j'étais encore salariée chez Dussmann, nous avons demandé à l'ITM de venir constater que les repos hebdomadaires ne sont pas respectés. Nous l'avions constaté en tant que délégation, et nous avons réclamé auprès de la direction qui refusait d'appliquer la législation en vigueur. Mais l'irrégularité doit être constatée par l'ITM, pour qu'après chaque salariée puisse aller individuellement au tribunal du travail si l'employeur ne régularise pas la situation. Nous avons mis plus de deux ans à leur apporter cette preuve, mais sans les lâcher. Nous avons obtenu gain de cause, mais cela ne valait que pour un seul des sites. Alors que nous avons demandé que cela se fasse pour tous les lieux de travail de l'entreprise. Et ça ne s'est jamais fait. Résultat, pour chaque petit pépin, pour des miettes, nous sommes toujours obligés de passer par le tribunal du travail. Et si vous connaissez les conditions de travail et de vie de ces salarié-e-s, vous savez que s'est irréaliste. C'est pourquoi je considère que, en général, dans le secteur du nettoyage, nous avons affaire à de l'esclavage moderne.