

## **Solidarité et entraide contre sous-traitance et licenciements**

### **Les dernières aventures du collectif de solidarité**

Au mois de mai 2004, lorsqu'ils apprennent le licenciement de Faty – celle qui avait joué un rôle de premier plan dans la longue grève des femmes de ménage d'Arcade (février 2002-mars 2003) et qui, en tant que déléguée syndicale SUD, s'était depuis battue pied à pied pour faire appliquer dans les hôtels concernés les accords de fin de grève (qui prévoyaient notamment une réduction des cadences imposées) – les membres du collectif de solidarité qui s'était constitué pour soutenir la grève se recontactent pour réfléchir aux moyens d'organiser la riposte. Bien que ce licenciement s'inscrive dans la longue série des actes de répression visant des militants syndicaux dont le patronat se fait en ce moment une spécialité, il est en effet clair à nos yeux qu'il s'agit là d'une revanche de la direction d'Arcade, contrainte un an plus tôt de céder à une trentaine de femmes de chambre qui, à travers leur longue grève, avaient appris à résister aux intimidations patronales. A nos yeux, donc, la lutte pour la réintégration de Faty n'est que le prolongement de cette première lutte. A cette différence près qu'il n'y a plus d'autres salariés que Faty pour s'engager dans cette deuxième manche. Qu'à l'intérieur de la boîte la terreur règne et qu'en conséquence seul un groupe extérieur non soumis au chantage à l'emploi est en position d'organiser la riposte.

SUD engage rapidement la bataille sur le plan juridique<sup>1</sup>. De notre côté, sans nier l'importance de cette démarche, nous en connaissons les limites. Et nous ne voulons pas non plus nous en tenir à une campagne de dénonciation : nous sommes convaincus qu'il faut porter le fer là où ça fait mal. Ainsi décidons-nous de reprendre le genre d'actions que nous avons pratiqué tout le temps de la grève : deux fois par semaine, aux moments de plus grande fréquentation hôtelière (vendredi soir et lundi matin), regroupement devant le siège d'Arcade (que nous barbouillons avec soin d'affiches et d'autocollants), puis intervention dans un hôtel Accor, avec diffusion de tracts, discussion avec les clients et les employés et interpellation de la direction. Si la revendication avancée est la réintégration de Faty, à travers elle, c'est, comme à l'époque de la grève, au principe de la sous-traitance du nettoyage que nous nous attaquons.

L'été arrive bientôt, et avec lui l'affaiblissement saisonnier des forces militantes. Nous décidons de nous en tenir à un rendez-vous hebdomadaire, le vendredi soir à 18 h 30. Mais nous avons bientôt un nouveau élément en main : dans le *Libération* du 11 août, la DRH du groupe Accor déclare à la journaliste qui l'interroge sur le conflit son intention de réinternaliser le nettoyage dans les hôtels du groupe. Cela, certes, ne peut nous suffire à nous faire chanter victoire (comme le fait alors SUD), mais – tout en nous renforçant dans le sentiment que nos actions, bien que sans autre effet immédiat que d'agacer les responsables et les vigiles des hôtels, pèsent à long terme sur les décisions de la hiérarchie du groupe – cela nous donne un argument de poids : désormais, dans toutes nos interventions nous demandons que Mme Cathy Kopp, la DRH d'Accor, agisse conformément à ses déclarations et embauche directement les femmes et les hommes qui travaillent pour le groupe, à commencer par Mme Faty Mayant.

Début septembre, nous adoptons une forme d'intervention nouvelle : nous nous installons dans le hall des hôtels Accor – de préférence les plus haut de gamme – pour pique-niquer. Ce que nous soupçonnions intuitivement au départ s'est en effet tout de suite vérifié : cette méthode nous permet d'abord de désamorcer les réactions d'hostilité, voire d'agressivité, que suscitait sans coup férir notre irruption dans les hôtels chez un personnel trop bien dressé, de désarçonner les responsables donc de faire durer les pourparlers, et, pendant ce temps, d'entrer plus facilement en contact avec des clients devenus curieux de comprendre, voire avec les salariés lorsqu'ils ne se sentent pas trop fliqués (et de

---

<sup>1</sup> L'inspectrice du travail ayant avalisé le licenciement en dépit de son caractère ostensiblement discriminatoire et d'irrégularités de procédure, le ministère du Travail ayant ensuite rejeté le recours, contre l'avis même de la direction régionale), les choses vont se jouer désormais devant le tribunal administratif et les prud'hommes. A noter que le monde des inspecteurs du travail suit l'affaire avec une grande attention, ayant le sentiment que de l'issue de la bataille dépend la réponse à cette question : existe-il encore ou pas dans notre beau pays une protection juridique contre le licenciement pour les délégués du personnel?

recueillir ainsi des informations concrètes sur le fonctionnement de l'hôtel, du nettoyage en particulier, donc de nous faire une idée de plus en plus précise des méthodes de gestion du personnel au sein du groupe). Sans compter que cela rend encore plus difficile une intervention des flics, que la clientèle ne pourrait juger qu'abusive au regard de nos formes de protestation si conviviales – de fait, nous n'avons eu qu'une seule fois à vider les lieux avant de l'avoir décidé de nous-mêmes. Cette méthode, à la fois instructive et amusante, a si bien fait ses preuves que, plusieurs mois plus tard, nous sommes encore là, à quinze ou vingt suivant les semaines, fidèles à notre rendez-vous hebdomadaire.

Mais le collectif de solidarité, loin de rester centré exclusivement sur la bataille autour de Faty, a continué à rester ouvert à toute demande de soutien, et à stimuler l'idée de l'entraide, fil conducteur des expériences menées par les divers collectifs nés autour des luttes de ces dernières années. En octobre-novembre, la présence assidue de cuisiniers en grève devant le café Ruc du Palais-Royal nous a poussés à venir leur marquer un soutien à la sortie de nos visites aux hôtels et, pour certains d'entre nous, à venir régulièrement renforcer les piquets de grève. Ainsi avons-nous pu goûter un peu au plaisir de la victoire finale. La reprise de contact faite à cette occasion avec la CGT parisienne du commerce, qui encadrait la grève, a ensuite amené les cinq licenciés des restaurants Quick de Barbès et des Halles, tous membres ou sympathisants de ce syndicat, à venir solliciter notre aide pour rompre leur isolement. Nous avons ainsi bien volontiers renoué avec les méthodes de l'époque McDo : depuis plusieurs mois nous organisons régulièrement des blocages de restaurants Quick, le plus souvent le vendredi soir, avant de nous rendre dans un hôtel Accor en compagnie des Quick en lutte. Enfin, depuis sept semaines nous tentons de venir en aide aux femmes de chambre et plongeurs de l'hôtel Astor (11 rue d'Astorg à Paris 8<sup>e</sup>), en grève contre une augmentation de la charge de travail imposée sans contrepartie, en participant à leurs rassemblements devant l'hôtel et en y faisant nous-mêmes irruption de façon impromptue, assez rapidement pour contourner la menace d'astreinte qui pèse sur les grévistes et les syndicalistes CGT. Là encore, nous essayons de jouer la carte de l'entraide – certains grévistes d'Astor viennent sur les blocages de Quick, d'autres ont participé à une diffusion de tracts visant Arcade au Salon du nettoyage le 18 mars. Mais là encore, à moins d'une résolution rapide du conflit suite à une victoire décisive sur le plan judiciaire, c'est sur la capacité des grévistes à tenir dans le temps, donc à la consolidation du soutien, que se jouera la possibilité d'une victoire.

Plus généralement, nos réunions hebdomadaires nous servent aussi à échanger des informations sur les conflits en cours afin de permettre à ceux qui le peuvent d'apporter un soutien ponctuel, comme cela s'est vérifié lors du conflit H et M en décembre-janvier, sur les occupations du 9<sup>e</sup> collectif de sans-papiers en février et mars ou encore, tout dernièrement, avec la grève des salariés de la Maintenance de Paris, autre boîte de nettoyage sous-traitante, de la SNCF cette fois.

A présent, nous avons de plus en plus conscience qu'il serait nécessaire que la lutte autour de Faty s'élargisse (le moment s'y prête d'autant mieux qu'Accor fait partie du comité de parrainage de la candidature de Paris aux JO de 2012) et que des initiatives soient prises par d'autres ailleurs en France et à l'étranger, afin qu'Accor réagisse autrement qu'en multipliant les opérations de communication pour tenter de restaurer son image ternie. Ce que nous essayons de faire comprendre, c'est que le cas de Faty permet de mener concrètement bataille auprès des salariés sur une question bien plus vaste, celle du recours à la sous-traitance (voir l'encadré). En dénonçant le licenciement de Faty, c'est la complicité de fait du groupe Accor avec les méthodes de ses sous-traitants que nous continuons inlassablement à dénoncer. Et, en maintenant au fil des mois cet abcès de fixation, c'est l'avantage du recours à la sous-traitance pour le donneur d'ordres que nous contribuons à miner.

N.T.

*Voici le début d'un texte que nous avons commencé à faire circuler pour expliquer le sens de la lutte autour de Faty et pour inciter à y contribuer près de chez soi*

**Le recours à la sous-traitance est devenu l'arme n° 1 des dirigeants d'entreprise** dans leur offensive contre le monde du travail : grâce à elle, ils réussissent à imposer à la fois une intensification du travail et une baisse réelle des salaires qui, dans le cadre de l'entreprise même, auraient toutes les chances de se heurter à une forte résistance. Et en jouant sur le principe de concurrence entre sous-traitants au profit du « mieux-disant » (qui, en termes sociaux, est forcément le moins-disant), les

dirigeants des grandes entreprises qui dominent le marché encouragent la surexploitation et les pratiques de négriers, tout en prétendant se dégager de leurs responsabilités d'employeur. Mais c'est aussi le rapport de forces entre patrons et salariés que la sous-traitance transforme radicalement au profit des premiers : elle permet au patronat de démanteler les solidarités qui s'étaient construites au fil du temps sur un même lieu de travail, en divisant les travailleurs en unités distinctes. Des salariés engagés dans un même type de travail (et travaillant souvent côte à côte) se retrouvent ainsi face à des employeurs différents, ce qui rend bien plus difficile l'unité dans la lutte revendicative. Rien d'étonnant donc, à ce que la sous-traitance se généralise dans tous les secteurs, services publics compris. Elle est devenue le premier agent de cette course vers le bas que subissent tous les salariés du monde développé, et le moyen d'importer les conditions de travail du tiers-monde dans les activités que le capitalisme ne peut délocaliser.

Pour plus de détails, vous pouvez consulter notre bulletin hebdomadaire « Infos luttes sociales » sur l'adresse Web suivante : [www.ac.eu.org](http://www.ac.eu.org) (page «en lutte »).