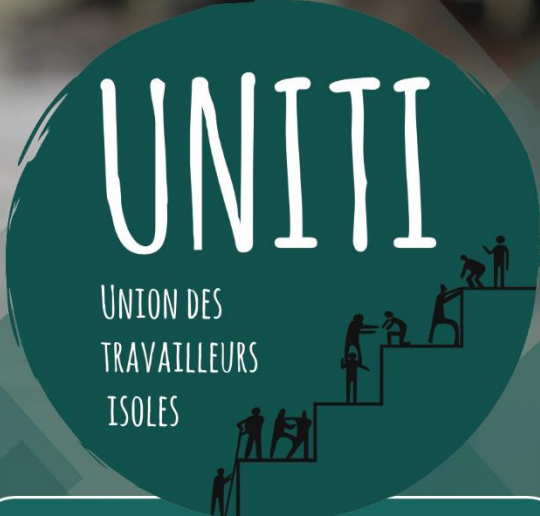




BILAN D'ACTIVITÉS
2019



Travailleurs et travailleuses à Lyon,
ensemble pour changer nos conditions
de travail et de vie

SOMMAIRE

Un syndicat tout terrain voit le jour à Lyon	3
Comment ça marche ?	4
<u>Les campagnes</u>	
Les agents Protectim lance un avis de recherche de leur patron	9
Des agents gratuits pour Noël pour faire face au sous-effectif	11
Les aides à domicile de Lyon réclament la fin des astreintes déguisées	12
Des femmes de chambre s'organisent contre le paiement à la tâche	15
Construire une coalition d'alliés locaux	16
Bilan financier	19

UN SYNDICAT TOUT TERRAIN VOIT LE JOUR À LYON



La multiplication de formes d'emplois atypiques, les difficultés matérielles et le défi que représente l'adaptation des pratiques syndicales au nouveau marché du travail contribuent à une forte distanciation des salarié.es vis-à-vis des organisations de lutte.

Certains secteurs sont plus touchés encore par ce phénomène du fait de l'éclatement des salarié.es. UNITI, l'Union des Travailleurs.euses Isolés rassemble des travailleurs.euses de ces déserts syndicaux en ce **concentrant sur l'aide à domicile, le nettoyage (95% de femmes) et la sécurité (85% d'hommes)** afin de renouer avec des dynamiques collectives pour la défense des droits et l'amélioration des conditions de travail et de vie.

Après seulement un an d'expérience, UNITI c'est :

- ✓ 5 collectifs créés issus de 3 secteurs : Les agents de sécurité, les aides à domicile et les femmes et valets des chambre
- ✓ 71 membres cotisants à Lyon. 633 salarié.es sympathisant.es
- ✓ 3 Actions directes non violentes, 28 grévistes et plus d'une centaine de militants mobilisés
- ✓ 11 Réunions et formations suivis par 157 travailleur.euses
- ✓ 2 pétitions ayant porté les revendications de près de 50 salarié.es
- ✓ 1 ciné débat et 3 formations à d'autres militant.es pour partager les campagnes menées
- ✓ 1 pot de Noël de récit de luttes entre travailleur.euses de différents secteurs
- ✓ 2 conventions de partenariat avec une assistante sociale et 2 accords avec des avocats en droit du travail

Des vidéos, des photos, des interviews et bien plus encore sur le site Uniti-lyon.org

INJUSTICES, MAUVAISES CONDITIONS DE TRAVAIL, ABUS DE POUVOIR, ON S'ORGANISE !

**Suivez nous
sur facebook !**



@UNITILYON

COMMENT ÇA MARCHE ?

LES MEMBRES DÉCIDENT

Ce sont les travailleur.euses concerné.es par les mêmes injustices qui s'organisent pour faire face à ces problèmes en menant des campagnes pour interpeller le responsable. Les membres décident des campagnes à mener et élisent démocratiquement leurs porte-paroles.

DES ORGANISATEURS.RICES EN SOUTIEN

Après une journée de boulot, on n'a pas forcément le temps, ni l'envie de faire le tour de ses collègues ; de trouver l'énergie de s'informer ou d'informer les autres de ce qui ne va pas ; de motiver, expliquer, et de s'organiser collectivement pour mettre fin à une injustice. Une équipe d'organisateur.rices accompagnent les personnes dans la construction de leurs propres revendications au sein de collectifs autonomes. Ils.elles fournissent des conseils, co-animent des temps collectifs et forment les salarié.es à devenir des militant.es.

« La difficulté, c'est d'amener les gens à l'action en refusant de le faire soi-même. Le travail de l'organisateur c'est fournir aux gens la possibilité de devenir conscients de leur propre capacité à s'organiser pour changer une situation injuste qu'ils subissent. »

Explique Théophile, organisateur de la campagne aide à domicile

UNE ORGANISATION INDÉPENDANTE

UNITI est une organisation démocratique basée sur un modèle économique en partie autofinancé via les cotisations de ses membres. Chacun devient membre en payant une cotisation de 5 euros par mois.



Ces cotisations permettent d'avoir une organisation plus forte (mener des actions directes, financer un local, salarier des organisateurs, avoir une communication efficace...) et se donner ensemble toutes les chances d'obtenir des améliorations concrètes.

POURQUOI NOUS CONTACTER ?

- > Vous souhaitez vous organiser entre collègues pour améliorer maintenant vos conditions de travail
- > Rencontrer des salariés qui font le même métier
- > Vérifier vos droits, avoir des renseignements juridiques ou des conseils de lutte

VOUS POUVEZ SOUTENIR LE SYNDICAT EN SOUSCRIVANT À UNE ADHÉSION DE SOUTIEN : 15€/MOIS.



DU SENTIMENT D'INJUSTICE À LA PREMIÈRE VICTOIRE

LA PREMIÈRE ÉTAPE : S'ORGANISER

Le « grenouillage » consiste à aller là où sont les travailleur.euses pour prendre contact avec eux.elles et leur proposer par la suite un rendez-vous en tête à tête pour mieux comprendre leurs colères et leur proposer de rejoindre l'organisation.

Cette première prise de contact consiste à « sauter » de lieu en lieu potentiels de rencontre avec des salarié.es. L'objectif est d'entendre les colères ressenties par les travailleur.euses, de présenter rapidement la dynamique collective en cours et d'échanger avec eux.elles un numéro de téléphone contre une carte présentant la démarche et comprenant le numéro de l'organisateur.trice. Il s'agit donc d'aller, chaque jour à leur rencontre là où ils.elles sont, sur leurs lieux de travail ou de formation : des supermarchés, centres commerciaux, des hôtels, des maisons de retraite, devant le parvis d'agences privées, des centres de formation pour adultes ou en prenant contact avec des association existantes ou

des syndicats... Les salarié.es les plus engagé.es sont formé.es à aller eux.elles-mêmes « grenouiller » et collecter le plus de contacts possibles de leurs collègues.

En 2019, prêt d'un millier de salarié.es été rencontrés en grenouillage, 65% ont accepté de donner leur numéro de téléphone et ont été appelées pour convenir d'un tête à tête

DEUXIÈME ÉTAPE : FORMULER DES REVENDICATIONS

La formulation de revendications, lors des premières réunions, cherche à transformer un sentiment d'injustice en demandes concrètes et précises à un responsable identifié. Elles sont rédigées par les membres et renforcent ainsi le sentiment d'appartenance à une même communauté de travail et de classe. Une demande de RDV est alors envoyée, en recommandé, aux responsables des entreprises pour discuter des demandes listées et permettre de trouver un moyen de sortir du conflit. L'identification d'un responsable ayant le pouvoir de changer leur situation contribue également à renforcer le groupe en mettant en avant les intérêts contradictoires entre eux.elles et un.une décideur.euse. Elle s'inscrit dans une démarche d'émancipation collective et politique.

Pour beaucoup, ils.elles se sont rencontré.es pour la première fois au cours des temps collectifs (réunions et formations) organisés. Ils.elles venaient y chercher des pistes collectives pour mettre fin aux injustices vécues au travail mais aussi pour se rencontrer et créer le lien social inexistant sur le lieu de travail.

EN 2019, 5 LETTRES DE REVENDICATIONS ONT ÉTÉ ENVOYÉES À 3 ENTREPRISES PAR LES COLLECTIFS DE SALARIÉ.ES

TROISIÈME ÉTAPE : MENER UNE ACTION DIRECTE NON-VIOLENTE

Si les demandes ne sont pas entendues, et qu'aucun entretien n'est accordé ; il faut trouver un moyen de créer un rapport de force favorable et non violent pour obtenir un entretien avec l'employeur.

Imaginé.es et porté.es par les salarié.es, ces actions directes non violentes sont souvent soutenues par des allié.es militant.es afin de renforcer leur impact et favoriser leur médiatisation. Elles s'imaginent minutieusement, par des histoires simples permettant d'incarner et de rendre facilement compréhensible les revendications principales des salarié.es (« On recherche notre patron qui refusent de nous recevoir », « Le procès de Protectim qui ne respecte pas le droit du travail », « Agents gratuits pour Noël pour faire face au sous-effectif »).

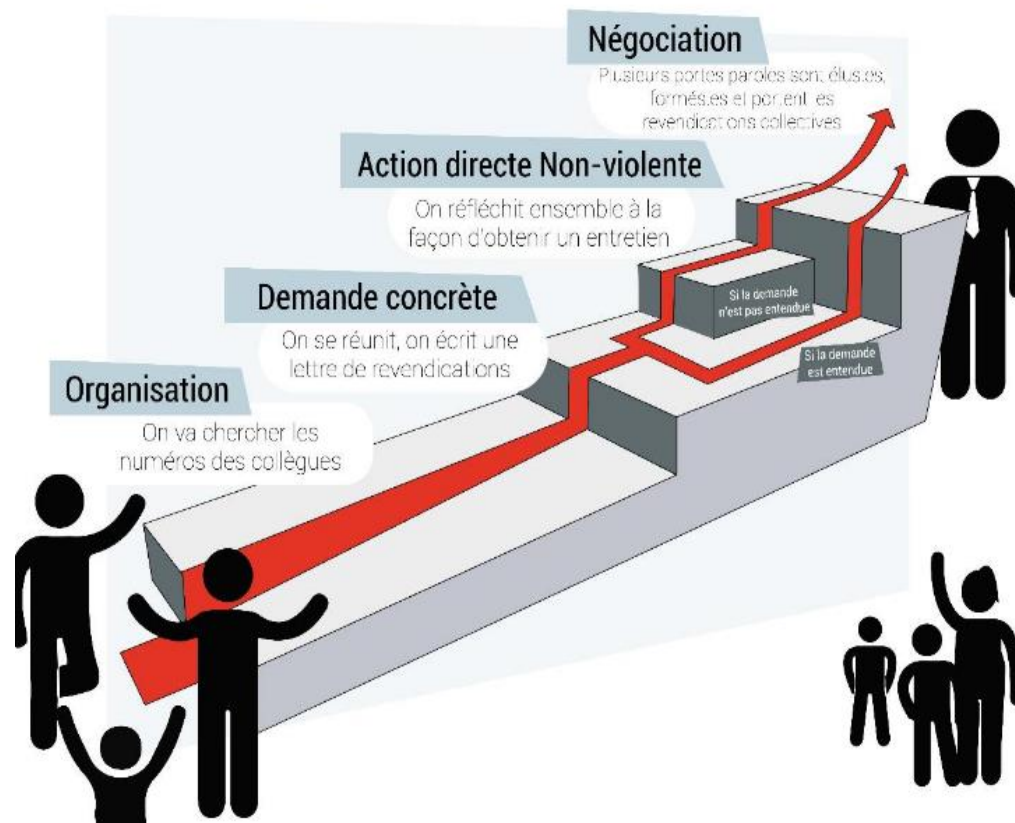
EN 2019, 3 ACTIONS DIRECTES ONT ÉTÉ ORGANISÉES PAR LES MEMBRES D'UNITI. ELLES ONT MOBILISÉ 28 MEMBRES GRÉVISTES ET PRÊT D'UNE CENTAINE DE MILITANT.ES

QUATRIÈME ÉTAPE : LA NÉGOCIATION

L'ouverture de négociations est l'objectif des actions directes non violentes. Elles illustrent le changement du rapport de force, à l'avantage des salarié.es, que permet le passage à l'action. Il est essentiel de préparer différents scénarios et de bien identifier la ou les personnes en capacité de résoudre les injustices exprimées pour obtenir des améliorations concrètes.

Les portes paroles, formé.es au préalable aux techniques de négociations par des mises en situation (jeux de rôles, théâtre forum), cherchent à décrocher des engagements écrits dans lesquels la direction s'engage à répondre aux demandes exprimées améliorant ainsi la considération, le respect et les conditions de travail des salarié.es.

EN 2019, 2 NÉGOCIATIONS, TOUTES LES DEUX À LA SUITE D'UNE ACTION DIRECTE NON-VIOLENTE, ONT OBTENUS DES ACCORDS CONCRETS DE LA PART DES ENTREPRISES. EN TOUS 7 SALARIÉ.ES ONT SUIVI CES ENTRAÎNEMENTS À LA



ORGANISER DANS LES DÉSERTS SYNDICAUX

UNITI crée des collectifs de travailleur.euses dans les entreprises où la répression, l'organisation du travail ou l'éclatement des salarié.es rend la syndicalisation difficile. Le travail d'appui à l'organisation est concentré dans les entreprises où aucun syndicat revendicatif n'existe afin de donner une opportunité d'organisation collective à celles et ceux qui n'en ont pas.

Ces secteurs (aide à domicile, sécurité, nettoyage...) sont considérés comme des zones de non-droit où les contrôles de l'inspection du travail sont rares alors même que des employeurs peu scrupuleux se permettent de ne pas appliquer la loi : temps de trajet non remboursé, heures supplémentaires non payées, convention collective non appliquée... La syndicalisation des salariés.es est très faible. Plusieurs hypothèses peuvent l'expliquer : les problèmes de langage, la dispersion des travailleuses, la multiplicité des employeurs et les mécanismes de la sous-traitance ou encore la répression exercée sur les personnes qui osent parler ou se syndiquer.

RÉPONDRE AUX BESOINS DES MEMBRES

Le syndicat concentre ses efforts sur les campagnes portées par les collectifs de travailleur.euses organisés.es. Parallèlement, deux avocats en droit du travail (Maitres DURIF et MOTA) sont à la disposition des membres tout au long de l'année afin de répondre à leurs questions juridiques et pour celles.ceux qui le souhaitent, d'entamer des démarches devant le Conseil des Prud'hommes. En 2019, 3 membres ont lancé un recours devant le Conseil des Prud'hommes. UNITI propose aussi à ses membres un service d'aide à la demande de logement social, à l'évaluation des droits sociaux (APL, CAF...), au montage de dossiers de demande de titre de séjour,



regroupement familial, au recours en cas de surendettement, aide à la rédaction de CV et de lettre de motivation... Prestaforce, une association spécialisée dans ce type de services, ayant une convention avec UNITI propose son premier service gratuitement, et les suivants à un tarif solidaire en fonction des niveaux de revenus des membres qui en font la demande.

Les organisateur.rices sont aussi disponibles pour soutenir les membres dans leurs demandes auprès de leur employeur. En 2019, on a obtenu : la régularisation de 82 heures supplémentaires non payées, l'obtention d'une affectation sur un site de travail plus proche d'un domicile, la récupération d'une somme d'argent non perçue pendant un "chômage forcé", le passage du coefficient 130 à 140 (50€/mois) prévu dans un contrat d'embauche, l'obtention facilitée d'une carte professionnelle, le versement d'argent dû depuis 2018 (congés maladies, congés décès de parents, etc..), le remboursement des frais de transports oubliés pendant 11 mois (98€) ou encore le changement d'un lieu de travail où le travailleur se sentait menacé.

Mais les plus grandes victoires sont celles obtenues collectivement. La qualité d'une lutte se mesure à la fois à ce qu'elle obtient en termes d'amélioration concrètes des conditions de travail, mais également à ce qu'elle fait de nos vies et dans nos vies : la fierté de se tenir debout, ensemble pour mettre fin aux injustices.

LES CAMPAGNES

Sécurité
privée

Aide à
domicile

Nettoyage
hôtelier



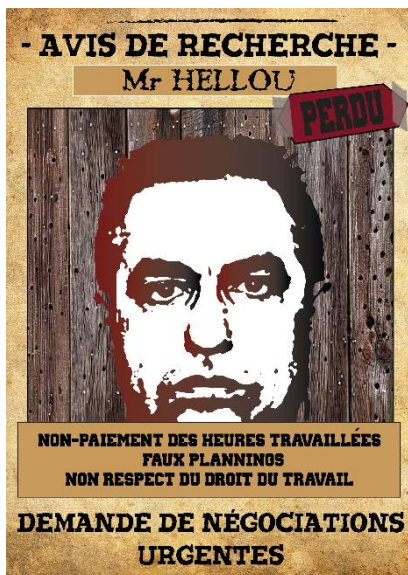
QUAND L'INJUSTICE DEVIENT LOI,
LA RÉSISTANCE EST UN DEVOIR.

LES AGENTS PROTECTIM LANCE UN AVIS DE RECHERCHE DE LEUR PATRON

Depuis septembre 2018, les employés de la société Protectim, à laquelle Primark, Carrefour et d'autres enseignes sous-traite la sécurité de leurs magasins, ont vu leurs conditions de travail et de traitement se dégrader gravement. Heures de travail non payées, non-respect du repos quotidien et hebdomadaire, non remboursement des transports, affectation d'agents sur des sites inexistants (dans le but de les pousser à la démission), insultes... Retour sur le récit d'une lutte contre les abus de la sous-traitance.

Octobre 2018 : Les premiers salarié.es de la société rencontrent Baptiste, organisateur, qui part chaque jour à leur rencontre dans les différents magasins de rues commerçantes, grandes surfaces et centres commerciaux de la ville. Il découvre une véritable colère des agents dans cette entreprise où aucun syndicat n'existe. Rencontre après rencontre, des liens de confiance se tissent.

Février 2019 : Après une trentaine de tête à tête, la formation de quelques militants, une première réunion réunit 9 salarié.es de l'entreprise, qui se rencontrent, discutent, et formulent une première liste de revendications. Trois salarié.es sont élus porte-paroles du collectif et rédigent dans les jours qui suivent une lettre à destination des responsables. Sans réponse de la part de l'entreprise, 14 salariés.ées se réunissent une seconde fois et conviennent d'organiser une action non violente devant le principal client de Protectim à Lyon.



Mars 2019 : Le mercredi 20 mars, à 10h30, les clients du centre commercial de la Part Dieu n'ont pas pu entrer dans le célèbre magasin Primark : une soixantaine de personnes, agents de sécurité grévistes et militant.es, ont bloqués l'accès au magasin en lançant un avis de recherche de leur patron, jusqu'ici sourd à leurs demandes. Ils n'ont rien lâché jusqu'à être reçu par le directeur adjoint et la DRH descendus spécialement de Paris pour négocier. Les grévistes Solidaires des services de livraison Carrefour COGEPART, eux aussi en lutte étaient également venus les soutenir.

« Avec UNITI et tous ensemble on a réussi à négocier tout ce qu'on voulait nous, parce que ça n'allait plus du tout à Protectim »
Déclare Thierry, soulagé, après huit heures de négociations

L'entreprise a ainsi pris les engagements suivants :

- › Limite du nombre de plannings à 3 modifications par mois avec envoi au moins 48h à l'avance
- › Paiement rétroactif de toutes les heures travaillées non payées sous présentation d'un justificatif
- › Recadrage des managers pratiquant intimidations et insultes
- › Remboursement des transports domicile-travail
- › Limite du temps de trajet domicile-travail à 1h30 par jour

Ces premières victoires ont permis de souder le collectif et de renforcer la dynamique syndicale au sein de l'entreprise tout en développant la solidarité entre militants. La présence de médias (France 3, le Progrès...) a permis de mettre en lumière des salarié.es jusqu'alors invisibles et méprisé.es en leurs donnant la parole.

Avril 2019 : L'antenne Sud Sécurité de Protectim Strabourg contacte UNITI en amont des prochaines élections aux CSE (Comité social et économique). Trois militants lyonnais d'UNITI sont ainsi élus sur leur liste pour l'établissement Sud incarnant ainsi la stratégie d'alliance inter-syndicale d'UNITI. Plusieurs formations spécifiques sont régulièrement organisées.

Juin 2019 : Deux mois plus tard, les salarié.es demandent de nouvelles négociations à leurs employeurs : certains engagements n'ont pas été tenus, alors que plusieurs procès aux prud'hommes sont lancés. Les salarié.es décident, lors d'une nouvelle réunion, d'envoyer une nouvelle lettre, qui cette fois obtient une réponse, marquant le changement de considération de l'entreprise pour ses salarié.es. Malheureusement la bonne foi de l'entreprise est mise en doute alors qu'elle renvoie les négociations à la désormais seule instance de dialogue social légal, le CSE. Une nouvelle action éclairée est votée.

Fin juin 2019 : Le jour de l'action, l'ensemble des précédents grévistes sont appelés au téléphone le matin même par les managers pour les dissuader de s'exposer à une répression annoncée ; les deux délégués du personnel, accompagnés d'une vingtaine de militants mettent alors en scène le procès fictif de leur entreprise devant le Carrefour Confluence et les condamnent.

« Aucun des engagements pris par la direction n'a été pleinement tenu à ce jour, ce ne sont que de fausses promesses. On nous a dit d'envoyer nos réclamations à la DRH pour nos heures impayées, mais on ne nous a jamais répondu ni remboursé. Et pour finir une partie des participants de la grève de Primark sont victimes de répression, ils nous envoient sur des sites de travail à des dizaines de kilomètres de chez nous pour nous pousser à la démission ! »

Dénonce une salariée.



Après plusieurs mois de lutte de ses salarié.es, Protectim perd son contrat avec les 12 Carrefours dont elle avait en charge la sécurité. Une perte sèche de plusieurs millions d'euros pour Protectim et la promesse de meilleures conditions de travail pour la centaine de salarié.es impliqués qui seront repris par le prestataire suivant. Cette histoire de lutte pose ainsi la question de la sous-traitance systématique de la sécurité qui précarise les salariés. Les actions directes non violentes interpellant directement les donneurs d'ordre en bloquant temporairement leurs magasins pointent ainsi leur responsabilité dans le choix de sous-traitants.

DES AGENTS GRATUITS POUR NOËL POUR FAIRE FACE AU SOUS-EFFECTIF

Un second collectif d'agents de sécurité UNITI a également vu le jour en 2019. Les agents décident d'envoyer un courrier à leur direction le 7 novembre, afin d'adresser leurs revendications, notamment le paiement des heures supplémentaires non payées, et de réclamer un rendez-vous avec la direction de l'entreprise.

« Nous travaillons 12h par jour, jusqu'à aujourd'hui j'ai plus de 80h supplémentaires qui n'ont jamais été payées. Pendant les fêtes de Noël nos plannings sont surchargés, on n'en peut plus. »

Témoigne un salarié

« Ils veulent des agents sans les payer, en voilà une cinquantaine ». Pour dénoncer cette situation et pousser leur direction à les recevoir, les agents grévistes ont appelé, le 18 décembre, des militant.es sympathisant.es et la CGT du Carrefour de la Part Dieu à venir les soutenir dans leur travail. Brassards de sécurité orange fluo autour du bras, ils forment une ligne devant l'entrée du magasin Carrefour.

« Puisque les agents ne sont pas payés pour les heures qu'ils font, on a décidé de prendre la direction au mot, et de venir nombreux travailler bénévolement comme agent de sécurité »

Plaisante un militant syndicaliste présent à l'action

Les salariés réclament la régularisation de leurs heures non-payées, un meilleur suivi administratif de comptabilisation du temps de travail, la réduction du nombre de changements de planning par mois, l'instauration d'une prime de risque ou encore la fin du harcèlement moral de la part de certains responsables.



Après négociations, ils obtiennent un accord d'entreprise signé de la main de leur PDG (qu'ils n'avaient jamais vu auparavant) qui s'engage à :

- › Fin des tâches de manutentions ne respectant pas les fiches de postes des salariés.ées
- › Recadrement de deux managers locaux pour mettre fin au harcèlement moral
- › Traitement des demandes de régularisation de centaines d'heures supplémentaires impayées
- › Nouvelle organisation du comptage des heures supplémentaires
- › Gestion plus honnête des plannings permettant de garder une vie de famille en respectant les durées de repos légaux et une meilleure répartition des weekend libres entre agents

LES AIDES À DOMICILE DE LYON RÉCLAMENT LA FIN DES ASTREINTES DÉGUISÉES

Des clubs de bridge, aux associations d'accompagnement aux personnes handicapées, en passant par des longs temps d'attentes devant des maisons de retraites, ou des centres de formations, l'organisateur est parti à la recherche de ces femmes invisibles, bien souvent résignée par le manque de considération et de reconnaissance.

Ce métier, majoritairement féminin, use : une amplitude horaire quotidienne moyenne de 12h morcelée par des coupures ; des astreintes déguisées et non rémunérées ; un isolement total... Dure réalité à laquelle s'ajoutent des difficultés à concilier bienveillance de personnes fragiles au caractère parfois difficile et pression du chiffre poussant à la mécanisation des gestes et attentions. Avec une moyenne salariale de 832 euros par mois en 2015 - soit 145 euros en-dessous du seuil de pauvreté, sans progression ces dernières années - les aides à domicile rencontrées sont nombreuses à vouloir s'allier entre salariées des agences privés, associations et indépendantes.

« La Métropole de Lyon a le pouvoir de faire changer les choses car c'est elle qui verse les aides aux structures qui embauchent dans l'aide à domicile. Indépendante, salariées, nous devons toutes aller à la Métro et demander l'augmentation de cette prise en charge pour donner plus de moyens à l'aide à domicile » Clame, Fatiha.



POUR LA FIN DES ASTREINTES DÉGUISÉES

Fin 2018, une salariée de l'association ADAIAF SAVARHAM regroupant près de 300 salarié.es sur l'agglomération lyonnaise avait alerté UNITI sur la dégradation catastrophique de ses conditions de travail au sein de l'association suite à la fusion de l'association d'aide à domicile ADIAF et de l'association d'aide aux personnes handicapés SAVARAHM en 2017. Dans un contexte économique de plus en plus concurrentielle, ce type de fusion permet une mutualisation du personnel en « rationalisant » des postes d'encadrement. Ainsi les secteurs s'agrandissent, le nombre de responsables de secteur diminue et les aides à domicile voient leurs temps de trajet s'allonger et les temps collectifs d'analyse de la pratique disparaître.

« Avant, les plannings on les faisait avec la responsable, quand on savait que quelqu'un allait mourir ou partir à l'hôpital, on s'organisait directement pour pouvoir continuer l'activité, pas avoir de surprise ou des changements de dernière minute, maintenant les responsables gèrent des secteurs énormes, c'est plus possible pour personne. On en souffre. »

Raconte Christine, salariée de l'Adiaf Savarham

Deux réunions ont eu lieu en septembre et octobre au cours de laquelle ont été listées les revendications principales des salarié.es organisées : rémunération des astreintes déguisées, limite des temps de trajet quotidien, réduction de l'amplitude horaire, prime de panier, paiement de tous les temps de trajets entre bénéficiaires comme du temps de travail... L'envoi d'une lettre de revendications a été décidée et 3 salariées ont été élues porte-parole par leurs collègues. Ce travail de définition des demandes a appuyé les négociations menées fin novembre entre les élus CGT et la direction.

De premiers engagements ont été pris dont l'application devra être suivie courant 2020.

Parallèlement, une quinzaine de salarié.es se sont formé.es auprès d'Emmanuelle Puissant, enseignante-chercheuse spécialiste du secteur, afin de mieux comprendre les enjeux de l'aide à domicile et les moyens d'agir pour faire bouger les choses dans ce secteur précarisé.



UN RÉSUMÉ EN VIDÉO ET UNE SYNTHÈSE DE CES RECHERCHES EST EN LIGNE SUR NOTRE SITE INTERNET.

[UNITI-LYON.ORG](https://uniti-lyon.org)



DES AIDES À DOMICILE METTENT FIN AUX ACTES ILLÉGAUX QUI LEUR SONT DEMANDÉS

En octobre 2019, les salariées de l'entreprise VITAE, rencontrés en grenouillage devant un centre de formation, décident de s'organiser. Ils.elles ont la ferme intention de dénoncer les pratiques de leurs dirigeants et dénoncer les actes médicaux qu'on leur oblige à réaliser malgré leur illégalité.

Vitae est une micro structure d'aide à domicile créée en 2015. Elle compte 26 salariés (dont 10 en arrêt de travail) et est dirigée par Vincent BOS. Sa zone d'intervention s'étend à une trentaine de bénéficiaires entre Oullins, Pierre bénite, Tassin et Ste Foy. Liliane BOS, mariée au directeur, est gérante d'un cabinet de 3 infirmières indépendantes travaillant exclusivement avec des bénéficiaires de VITAE. L'ordre des infirmières a plusieurs fois relevé ce mélange des genres poussant certaines salariées non spécialisées à réaliser des opérations de soin malgré l'interdiction due à l'absence de formation.

« On m'a demandé d'aller faire des gestes médicaux, sans formation médicale, c'est dangereux pour moi, et pour les bénéficiaires ! Nous on est en empathie avec les personnes âgées, que l'on connaît, on a envie de bien faire, et on nous manipule pour faire ce qui les arrangent, on en souffre énormément. J'ai été dans une détresse émotionnelle très importante à cause de tout ça... Et on en veut beaucoup aux gérants »

Explique une salariée, encore aujourd'hui en arrêt de travail

Une réunion est organisée en novembre avec 8 salarié.es qui lisent ensemble leur demande et rédigent une pétition à partager avec les bénéficiaires. Derrière l'alliance des salarié.es et bénéficiaires, ils portent une volonté d'amélioration du service public de l'aide à la personne. La pétition est lancée à l'attention de tous les bénéficiaires chez lesquels elles viennent porter assistance.

« Pendant des semaines j'ai eu personne pour aller voir ma mère, seules et en difficultés, j'ai dû appeler un numéro d'urgence, c'est un membre du collectif qui m'a aidé car je ne savais pas quoi faire, c'est intolérable »

Témoigne la fille d'une bénéficiaire

Deux jours après l'envoi de la lettre de revendications, l'entreprise entre en liquidation judiciaire. Les manquements graves exposés sont, en plus d'être moralement condamnables, exposent désormais les dirigeants à des poursuites judiciaires. La mobilisation des salarié.es et bénéficiaires à pousser l'employeur à plus de transparence sur la fermeture prochaine de l'établissement, la précipitant peut être. La fermeture met ainsi fin à la maltraitance organisée d'un employeur peu scrupuleux. Les salarié.es en ont été tous.tes soulagé.es. En 2020, ils.elles s'assureront de toucher l'indemnité de départ qui leur est due. Les membres du collectif sont sortis de cette expérience déterminés à changer les choses dans le secteur. Fort de cette expérience collective ils.elles souhaitent s'impliquer dans une action plus large contre la métropole de Lyon.

DES FEMMES DE CHAMBRE S'ORGANISENT CONTRE LE PAIEMENT À LA TÂCHE

CHAQUE MATIN DEVANT LES HÔTELS, ELLES RACONTENT...

Paiement à la tâche, travail non déclaré et non rémunéré, non-respect du repos hebdomadaire, chantage, surcharge de travail, répression syndicale. Voici la triste réalité vécue par les salarié.es opérant dans le secteur de l'hôtellerie. Un fort sentiment d'impuissance et de résignation règne face à ces injustices permises par une absence quasi-totale d'organisations syndicales dans ce secteur difficile à mobiliser. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer la très faible syndicalisation : les problèmes de langage, la dispersion des sites de travail, les changements multiples d'employeur du fait de la sous-traitance, la répression exercée sur les personnes qui osent parler ou se syndiquer. Pour les cas les plus graves, des procès aux prud'hommes permettent d'obtenir des compensations. Mais cela reste des démarches individuelles, ponctuelles qui n'amènent pas une participation directe des femmes concernées. L'envie de quelques femmes de chambre de faire bouger les choses quant aux conditions de travail qu'elles rencontraient a permis le lancement d'une dynamique d'organisation pour mettre fin aux abus de ce secteur.

Depuis novembre 2019, UNITI appuie l'organisation collective dans le nettoyage hôtelier. Un collectif de femmes de chambre d'une société de nettoyage opérant dans une dizaine d'hôtels de l'agglomération lyonnaise s'est créé. Elles sont une vingtaine à s'être réunies, à faire tourner une pétition d'hôtel en hôtel pour convaincre leurs collègues de les rejoindre.

« Ils pensent qu'on ne comprend pas, et au fait ils en profitent. Et là, c'est fini, on va leur faire comprendre qu'on a des droits, on n'est pas des esclaves. » Maria, Femme de chambre, Lyon

En 2020, elles comptent interpeller leur employeur, la société Killian Services qui embauchent près de 300 salarié.es dans la région, et se disent prêtes à se mettre en grève si la société refuse de les rencontrer. Un autre collectif de femmes de chambre de la société Hygéco devrait aussi voir le jour pour combattre elles aussi, le paiement à la tâche.

« Ce travail, c'est les quatre saisons émotionnelles trois fois par jour. Je passe de l'inconnu le matin, quand j'attends dans le froid, sans savoir si, peut-être, des femmes de chambre vont passer. Puis c'est le temps des suspensions, deviner si mon interlocuteur.trice est chef d'équipe ou responsable. Ensuite, c'est l'espoir, quand je sens que la personne en face de moi veut changer les choses et gagner le paiement à l'heure comme tout le monde par exemple. Et puis viens la fatigue quand je vois la montagne de travail d'organisation qui m'attend chaque jour. Tenter de remonter les quatre marches de la méthode, encore et encore, recommencer. Je ne sais pas ce qu'elles gagneront, rien n'est garanti, et rien ne sera donné, tout devra être arraché, par elles, celles qui se lèvent. »

Témoigne Emma, organisatrice de la campagne



CONSTRUIRE UNE COALITION D'ALLIÉS LOCAUX

DES ALLIANCES POUR RENFORCER LES COLLECTIFS DE TRAVAILLEUR.EUSES

Afin de renforcer les collectifs naissants, des coalitions ont été créées avec des organisations syndicales en lien avec les secteurs d'activité des membres d'UNITI. Une liste commune a été portée par UNITI et Solidaires lors des élections CSE dans la sécurité, des alliances ont été nouées avec les syndicats CGT des donneurs d'ordre. Un travail d'élaboration des revendications et de suivi des négociations a été mené entre UNITI et la CGT dans l'aide à domicile. Tous ont apporté aux luttes des travailleur.euses d'UNITI leurs connaissances fines du secteur et leur soutien lors des actions organisées.



Des belles alliances ont également été créées avec d'autres travailleur.euses, militants écologistes, syndicats étudiants, médias alternatifs : Gilets jaunes, Alternatiba ANV Cop 21, UNEF, Solidaires étudiants, Supécolidaire, Radio Canut... Tous.tes ont répondu présents lors des actions organisées par les membres d'UNITI, ce qui a permis de renforcer le rapport de force en faveur des salarié.es en perturbant temporairement les établissements ciblés. Une soirée ciné-débat a également été organisée en juillet à l'Alternatibar avec des membres d'UNITI et militant.es divers à l'occasion du passage de Wade Rathke à Lyon, fondateur d'ACORN, la plus importante fédération de community organizing aux Etats-Unis. L'occasion de présenter le film *The Organizer* qui retrace les luttes de familles pauvres aux Etats Unis et de parler des perspectives pour le Community Organizing à Lyon. Trois formations à destination des militants pour le Climat ont également été organisées en

juin, août et septembre afin de diffuser les méthodes d'organisation d'UNITI au service d'un « éco-syndicalisme » visant à mobiliser les habitants des quartiers populaires sur les causes environnementales.

Les collectifs UNITI ce sont aussi mobilisés lors des manifestations contre la réforme des retraites par points du gouvernement. Un petit cortège mêlant les membres du syndicat UNITI, des militant.es s'opposant à la réforme des retraites et des membres de la CGT Santé ont marché ensemble le 5 décembre dernier.



NOUS REMERCIONS LES MILITANTS ET SYMPATHISANTS DES ORGANISATIONS
LYONNAISES POUR LEURS SOUTIENS CETTE ANNÉE !



UN SYNDICAT TOUT TERRAIN CONTRE LES INJUSTICES AU TRAVAIL ET HORS TRAVAIL

Plus d'organisateur.trices, plus de campagnes, plus de victoires. UNITI et l'Alliance citoyenne du Grand Lyon confirment leurs volontés de renforcer ensemble les contres pouvoirs populaires en 2020.

Après l'Alliance Citoyenne de Grenoble, puis celle d'Aubervilliers en périphérie parisienne, L'Alliance Citoyenne du grand Lyon, a vu le jour début 2019. Plusieurs de leurs membres luttant contre les discriminations et l'amélioration des conditions de logement social étaient également aide à domicile, femme de chambre ou agent de sécurité. La femme de chambre qui vit dans un appartement HLM mal isolé et qui paye des grosses factures de chauffage s'inquiète car l'instituteur de son fils n'est pas remplacé dans son école de quartier populaire depuis deux semaines.

En 2020, une fédération multi-syndicale d'un genre nouveau pourrait voir le jour mêlant syndicat de femmes musulmanes, syndicat d'agents de sécurité, syndicat de femmes de ménage ou d'auxiliaires de vie, syndicat d'habitants HLM, syndicat de parents d'élèves... Tous les groupes solidaires les uns des autres recourant à la force de la non-violence pour faire reculer les injustices. Ce sont ceux et celles qui ont les moins bons salaires et conditions de travail et qui ont le plus besoin des services publics. Ce sont aussi souvent des personnes racisées qui sont aussi victimes de discriminations.

L'ambition de cette alliance est celle d'une organisation capable de transcender les identités restreintes et de mener des fronts des lutte sociales, anti-racistes et écologiques.



S'ORGANISER POUR SE FAIRE ENTENDRE

ALLIANCE CITOYENNE

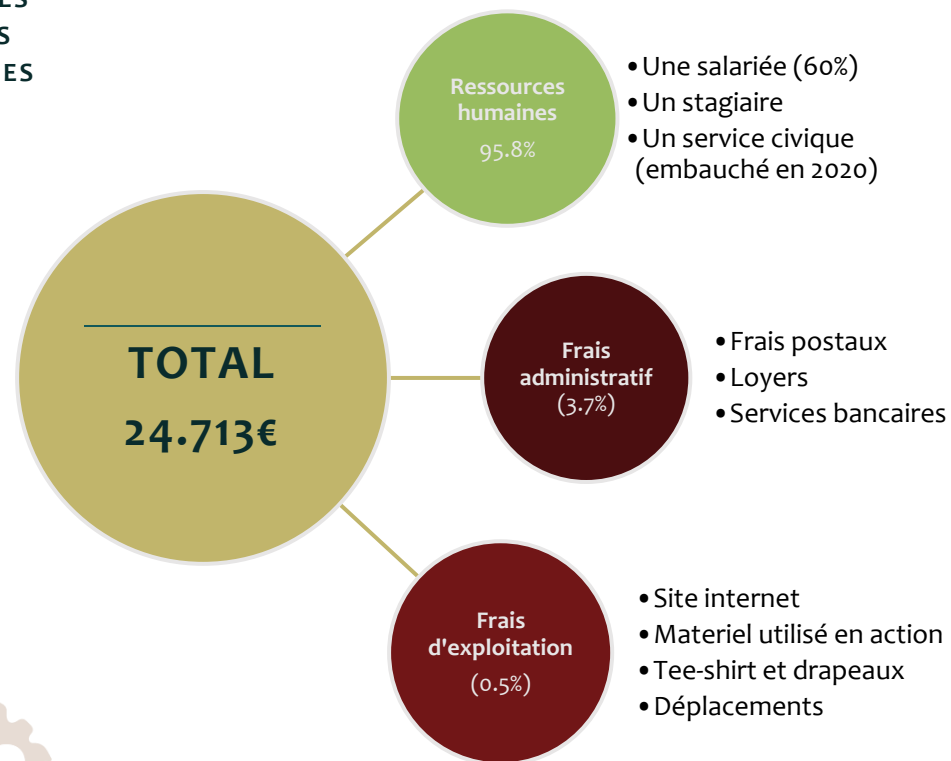
BILAN FINANCIER

L'union des travailleur.euses isolé.es est une toute nouvelle association, fondée en novembre 2018 avec le soutien du [ReAct](#), qui encourage le renouvellement du syndicalisme via l'expérimentation de méthodes de syndicalisation des classes populaires inspirées du community organizing.

En 2019, UNITI a un budget global de 24 713€ couvert par 8% des premières cotisations et 92% de subventions. Les revenus des organisateur.trices représentent la plus grosse partie de ses dépenses (Une salariée, un stagiaire et un volontaire embauché en 2020). Le reste est composé d'achat de matériel lié aux actions directes ou de dépenses diverses comprenant le loyer, les frais de déplacements, de communication, d'administration...

EN 2020 UNITI VISE 20% D'AUTOFINANCEMENT VIA LES COTISATIONS DE SES MEMBRES. LES 80% RESTANTS SERONT COUVERTS PAR DES SUBVENTIONS PUBLIQUES ET PRIVÉS ET DE LA VENTE DE FORMATIONS.

Nous remercions notre premier soutien :



UNITI

UNION DES
TRAVAILLEURS
ISOLES

