

# les grignoux

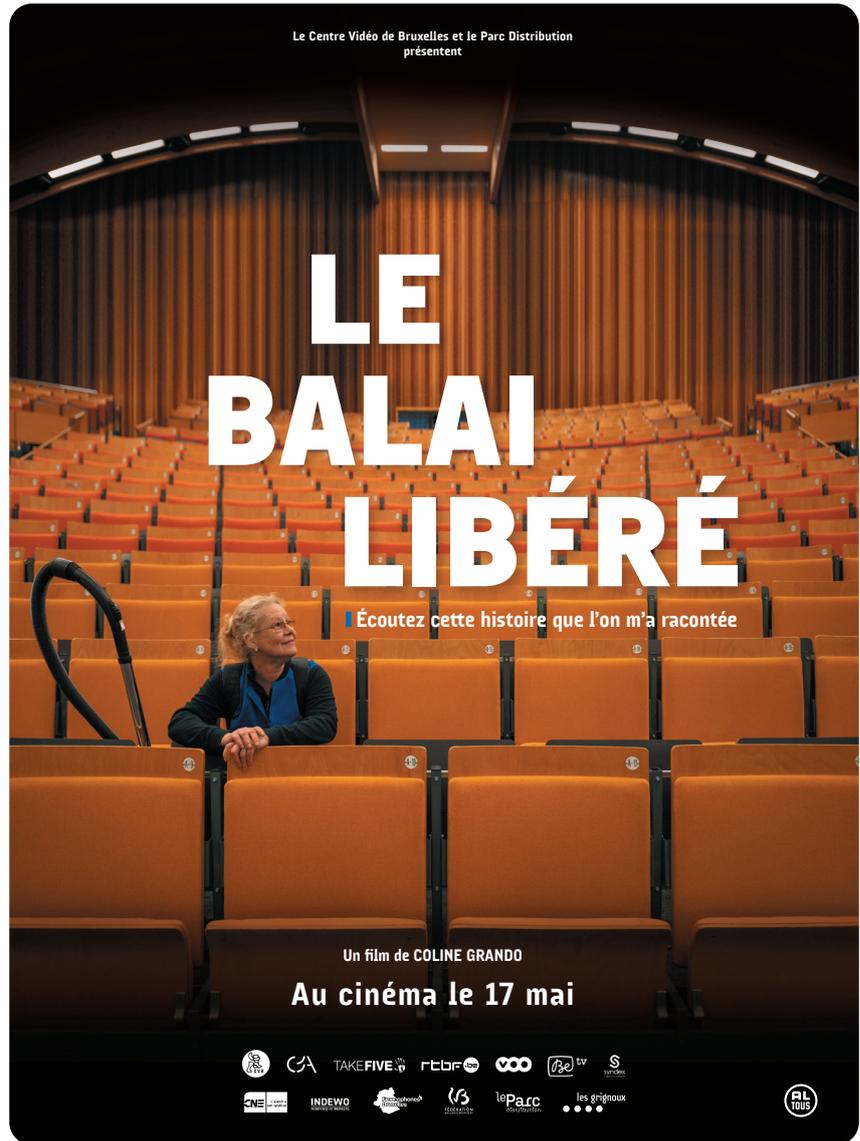


Vinciane Fonck

Une analyse  
en éducation permanente  
réalisée par  
le centre culturel  
Les Grignoux

## Sommaire

Introduction .....	1
Quelques mots sur le film .....	3
L'évolution de la condition féminine sur le marché du travail.....	4
Aujourd'hui : entre isolement et fatalisme .....	8
Retour sur <i>Le Balai libéré</i> : discours et mise en scène .....	16
Annexes .....	27



## COMMENT L'ÉCONOMIE NÉOLIBÉRALE CREUSE LES INÉGALITÉS DE GENRE

### INTRODUCTION

Bien qu'elles représentent environ la moitié de la population active dans le monde, et en dépit de certaines avancées, les femmes sont aujourd'hui encore victimes de nombreuses inégalités qui, sur le marché du travail, se cristallisent autour de deux pôles : la nature de leur emploi, souvent précaire (CDD, temps partiels, dévalorisation des secteurs dans lesquels elles sont surreprésentées, postes subalternes...) et, à fonction égale, une rémunération nettement inférieure à celle des hommes. Bien des études mettent cette réalité en évidence et notre propos ne sera pas de revenir sur un état de fait largement démontré.

### Le Balai libéré

Un film de Coline Grando  
Belgique/France, 2023, 1 h 28  
Distributeur belge : Le Parc Distribution

Notre objectif est plutôt de montrer ici comment un contexte socioéconomique particulier peut favoriser ou au contraire paralyser la contestation, plus spécifiquement celle des femmes, et faire perdurer les inégalités de genre qui structurent notre société.

Comme base de ce travail, nous avons choisi *Le Balai libéré*, un documentaire de Coline Grando qui revient sur l'expérience autogestionnaire menée par les nettoyeuses de l'Université Catholique de Louvain, entre 1975 et 1989. Programmé à la télévision sur la chaîne Btv dès 2022, le film part aujourd'hui à la conquête de nouveaux publics en sortant sur grand écran. L'une de ses caractéristiques remarquables tient notamment au fait qu'il confronte directement deux états du monde du travail à un demi-siècle d'intervalle. Le secteur d'activité exploré est spécifique — il s'agit donc de secteur de l'entretien, dont les postes sont majoritairement occupés par les femmes — et révélateur d'une condition féminine atteinte de plein fouet par les effets des politiques néolibérales menées dans les pays industrialisés depuis une quarantaine d'années.

Dans *Le Balai libéré*, les personnes sélectionnées pour participer à la rencontre avec les anciennes travailleuses forment un groupe composé d'hommes et de femmes. Nous avons toutefois considéré que cette particularité ne représentait pas un obstacle à notre analyse étant donné qu'elle ne reflétait pas exactement la réalité du secteur. Même si le nettoyage industriel s'est effectivement ouvert aux hommes, avec un pourcentage d'ouvriers variable selon les États et les régions (entre 20 et 40%) et une moyenne européenne de 25%, ils ne représentent toutefois que 3% des travailleurs et travailleuses occupés dans le secteur des services à la personne, qui recouvre les tâches domestiques effectuées chez les particuliers<sup>1</sup>. Par ailleurs, les deux travailleurs du Balai libéré qui apparaissent dans la rencontre entre les deux groupes sont d'anciens laveurs de vitres, une fonction alors détachée de l'équipe de nettoyage et réservée aux hommes.

En contrepoint, deux documentaires permettront d'approfondir la confrontation entre les deux époques évoquées dans le film de Coline Grando. Mettant en scène un événement qui a marqué l'histoire du travail en Belgique, *Femmes-Machines*, réalisé par Marie Anne Thunissen en 1996, revient sur la grève entamée en 1966 par les ouvrières de la Fabrique Nationale (FN) de Herstal, en banlieue liégeoise.

Quant au film *Au Bonheur des dames ?*, réalisé par Agnès Lejeune et Gaëlle Hardy en 2018, il décrit le monde du travail des femmes engagées aujourd'hui comme aides ménagères chez des particuliers via le système des titres-services.

Cette étude devrait faire émerger l'idée que, en dépit de certains acquis indéniables obtenus grâce à la combattivité des femmes elles-mêmes au cours des décennies 60 et 70, l'orientation massive de celles-ci vers les secteurs précaires et non qualifiés comme le nettoyage ou l'aide à domicile participe à une régression de leur statut au sein de la société.

1. Selon une analyse effectuée par DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) une direction du Ministère du travail français, les femmes occupaient en 2016 huit emplois sur dix dans le secteur nettoyage, les aides à domicile et les employés de maison étant même quasi exclusivement des femmes. L'analyse relève entre autres que « Cette forte féminisation est une constante des métiers du nettoyage pris dans leur ensemble. Plus précisément, la segmentation femmes/hommes s'est maintenue, voire s'est légèrement renforcée au cours de la dernière décennie [...] ». Référence : « Les métiers du nettoyage : quels types d'emplois, quelles conditions de travail ? » in *DARES Analyses*, n°43, septembre 2019. [en ligne] Page consultée le 3 avril 2023. URL : [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares\\_analyses-metiers\\_du\\_nettoyage.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses-metiers_du_nettoyage.pdf)

## QUELQUES MOTS SUR LE FILM

### *Le Balai libéré*

Un film de Coline Grando  
Belgique, 2023, 1 h 28

En 1975, la société de nettoyage ANIC effectue en sous-traitance l'entretien des bâtiments de l'UCL. À cette époque, les ouvrières protestent depuis quelques mois déjà contre leurs conditions de travail, entre autres contre un salaire largement en dessous de la moyenne et l'absence d'équipements de travail. Mais le véritable déclencheur de la révolution qui se prépare survient en réalité avec les restrictions budgétaires de l'université et la décision brutale que prend alors la direction de la société ANIC d'affecter une vingtaine d'entre elles à un site localisé à quelque 150 kilomètres de là. Rapidement, toutes les travailleuses se mettent en grève. Au bout de trois semaines de protestations, et avec l'aide de leurs permanents syndicaux, elles prennent la décision d'envoyer à leur patron une lettre de licenciement<sup>2</sup>, de se constituer en association — qu'elles nomment « le Balai libéré » — et de conclure un contrat de nettoyage directement avec l'UCL.

Convertie en coopérative au bout de quatre ans, l'association du Balai libéré améliore considérablement les conditions de travail de ses membres : engagement de personnel (en l'espace de 5 ans, les ouvrières passent de 35 à 96<sup>3</sup>), adaptation des horaires de travail en fonction des contraintes de vie, hausse des salaires, octroi d'avantages sociaux, solidarité, responsabilisation de chacune et suppression des liens hiérarchiques... Loin de se limiter à une parenthèse enchantée, ce système érigé par les travailleuses elles-mêmes perdurera pendant quatorze ans, constituant un **jalon** essentiel dans l'**histoire sociale** du pays mais aussi dans l'**évolution de la condition féminine**. C'est finalement l'obligation pour les établissements d'enseignement supérieur de fonctionner sur base de marchés publics, tout-à-coup revendiquée par l'université, qui mettra un terme définitif à cette expérience autogestionnaire, en 1989. De nos jours, l'UCL continue de travailler avec des sociétés sous-traitantes, qui emploient beaucoup moins de personnel pour effectuer les mêmes travaux de nettoyage. Dans le film, l'argument d'un matériel innovant bien plus pratique avancé pour expliquer une telle réduction de personnel dissimule en fait mal les exigences de rentabilité et l'énorme pression exercée sur les travailleuses (rejointes aujourd'hui par un certain pourcentage de travailleurs) du secteur, de moins en moins nombreuses, de plus en plus isolées et soumises à une cadence toujours plus effrénée qui ne leur laisse plus guère le loisir de s'organiser pour obtenir une revalorisation de leur fonction. Dans les locaux de l'université, ce sont donc deux générations témoins des réalités de leurs époques qui se rencontrent et croisent leurs regards sur leur propre métier tout en commentant les divers aspects de son évolution. En découvrant l'expérience du Balai libéré, le personnel d'entretien actuel se questionne notamment sur ses propres conditions de travail et ses éventuelles possibilités de se mettre eux-mêmes en autogestion : d'hier à aujourd'hui, qu'est-ce qui a changé ? Quels sont les facteurs susceptibles d'expliquer ces changements ? Quels sont les place et rôle des syndicats dans la lutte contre la précarisation des conditions de travail ? Et comment se dessine l'avenir pour les travailleuses et les travailleurs du secteur ?... Autant de questions qui traversent le film de Coline Grando et qui permettent de jeter un regard critique sur le fonctionnement de la société actuelle.

2. Le texte de ce courrier est présenté en annexes.

3. COENEN (Marie-Thérèse), « Et si on se passait des patrons ? : des grèves aux luttes autogestionnaires en Belgique (1966-1985) » in *Sens public*, 2009. Diffusion numérique : 2019. [En ligne] Page consultée le 7 mars 2023. URL : <https://www.erudit.org/fr/revues/sp/2009-sp04855/1064233ar>

## L'ÉVOLUTION DE LA CONDITION FÉMININE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



### ***Les Trente Glorieuses : la grève et l'autogestion comme outils d'émancipation***

Les années 60/70 s'inscrivent dans la période faste des Trente Glorieuses, caractérisée par une forte croissance économique, une situation de plein emploi, de nombreux progrès techniques et technologiques, la création de la Sécurité sociale, l'accroissement rapide du pouvoir d'achat ainsi que l'émergence d'une société de consommation de masse. Parallèlement, l'époque se distingue aussi par l'évolution des mentalités. Les femmes, notamment, remettent en question les rôles d'épouse et de mère au foyer qui leur sont traditionnellement dévolus et aspirent à une plus grande indépendance. Elles accèdent d'autant plus facilement à l'emploi que, dès 1965, elles gagnent le droit de signer un contrat de travail sans l'accord de leurs époux. La population active se féminise ainsi de manière significative à partir de ce moment-là, cela en dépit du débat social qui s'empare de la question pour mettre en évidence la difficile conciliation des exigences professionnelles et familiales. Il s'agit pour la femme d'un tournant décisif puisque ses place et rôle au sein de la société commencent progressivement à s'imposer à travers leurs propres choix et une parole qui s'affirme haut et fort, notamment dans les manifestations qu'elles organisent pour défendre et revendiquer leurs droits.



*Femmes-Machines*. Intervention de Charlotte Hauglustaine, présidente du Comité de grève et syndicaliste à la FGTB, lors d'une assemblée des ouvrières à la Ruche, à Herstal. À l'arrière-plan, on observe les patrons de la FN, assis côte-à-côte à une grande table en costume cravate, affichant un air légèrement supérieur, un peu comme s'ils siégeaient au tribunal. Comme le veut la société patriarcale de l'époque, leur groupe est exclusivement composé d'hommes. Même si les choses ont évolué, on remarque que c'est encore souvent le cas aujourd'hui aux postes de pouvoir.

C'est ainsi dans ce contexte que les ouvrières de la FN entament spontanément — au mépris des accords conclus entre patronat et syndicats — une **grève sans précédent** dont l'objectif est d'obtenir l'égalité salariale. Quels que soient leurs postes de travail ou leurs qualifications, les ouvrières sont en effet cantonnées aux échelons les plus bas d'un barème qui en comptait sept, alors qu'un manoeuvre adulte dépourvu de toute qualification commençait, lui, d'emblée à l'échelon 4. C'est sur cet événement historique que revient le documentaire *Femmes-Machines*, de Marie Anne Thunissen (Belgique, 1996, 58 min). Réalisé trente ans après ces événements, le film donne la parole à celles qui furent les pionnières de ce mouvement et dont le slogan « À travail égal, salaire égal ! » résonne aujourd'hui encore, preuve étant que les choses ont finalement peu évolué en un demi-siècle et que la société éprouve toujours beaucoup du mal à se défaire de la domination masculine.



*Femmes-Machines*. « À travail égal, salaire égal », un slogan toujours d'actualité. Photographie prise lors d'une manifestation organisée par les ouvrières de la FN en 1966.

Nous sommes en février 1966, soit moins de dix ans après la signature du Traité de Rome, qui prévoit l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, quelques mois seulement après que les femmes ont obtenu le droit d'exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur conjoint et dix ans avant qu'elles n'obtiennent le droit d'ouvrir un compte bancaire sans cette même autorisation. Ce contexte profondément marqué par le **patriarcat** donne évidemment un poids historique et social d'autant plus important au mouvement

de grève qu'entament à ce moment-là, sans préavis, les trois mille ouvrières de la Fabrique Nationale d'armes (FN) de Herstal, en banlieue liégeoise. Colleuses, ponceuses, monteuses d'armes, laveuses, emballeuses, dégraisseuses, celles qu'on appelle les « femmes-machines », qui constituent à elles seules un tiers du personnel de la Fabrique, reçoivent un salaire nettement inférieur à celui des hommes, même moins qualifiés qu'elles ne le sont ; elles exercent nombre de tâches répétitives dans des conditions de travail déplorables, sans accès à la formation professionnelle ni, par conséquent, de possibilité de promotion au sein de l'entreprise. La mécanisation avait en effet permis à la FN d'engager du personnel non qualifié — autrement dit des femmes — pour travailler aux machines, les autres postes nécessitant un diplôme technique qui leur était alors inaccessible.

Les revendications des femmes portent essentiellement sur une **augmentation salariale** mais comme les négociations entre patronat et syndicats n'aboutissent pas, elles décident d'arrêter spontanément le travail, provoquant la paralysie des chaînes de production et la mise au chômage de 5000 hommes. Au bout de douze semaines de grève, durant lesquelles elles ne cessent de revendiquer l'application de l'article 119 (aujourd'hui 141<sup>4</sup>) du Traité de Rome, les ouvrières finissent par faire plier la direction, qui n'acceptera toutefois de ne leur accorder qu'une augmentation de 2,50 francs de l'heure, soit la moitié de ce qu'elles réclamaient. En dépit d'une victoire en demi-teinte, ce mouvement de grève d'une ampleur exceptionnelle a très certainement joué un rôle décisif dans l'application d'un traitement plus égalitaire entre les femmes et les hommes avec, par exemple, la mise en place neuf ans plus tard d'une Convention Collective de Travail (CCT) sur l'égalité salariale, applicable à tous les employeurs. De même, l'action de toutes ces femmes aura des répercussions sur le plan européen, en remettant en débat la question de l'égalité des rémunérations dans tous les États-membres de la CEE<sup>5</sup>.

Ce premier conflit social et la demi-victoire obtenue à l'issue de ces douze semaines de grève permettra aux femmes de prendre conscience de la force qu'elles représentent, avec laquelle il faudra désormais compter. Comme elles le soulignent à plusieurs reprises dans le film de Marie Anne Thunissen, le succès de leur mobilisation tient essentiellement aux liens de **solidarité** qu'elles avaient établis entre elles au sein des ateliers et à l'**unité** indéfectible du groupe qu'elles formaient alors.



Femmes-Machines. Les ouvrières de la FN : un groupe de femmes indéfectiblement soudées

4. « Chaque État-membre assure l'application du principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs [sic] féminins pour un même travail. »

5. Instituée par le Traité de Rome en 1957, la Communauté Économique Européenne se compose alors de 6 pays : la France, la Belgique, la RFA, l'Italie, les Pays-Bas et le Luxembourg. Son objectif est d'aboutir à un marché commun qui permettrait la libre circulation des personnes, des biens et des capitaux en développant leur coopération dans les domaines économiques mais aussi politiques et sociaux.

3000 travailleuses de la FN représente une **étape capitale dans l'histoire de l'émancipation des femmes** en Belgique, ouvrant la voie à un vaste mouvement de solidarité en faveur des valeurs féministes et à de nombreuses manifestations contre les discriminations que subissent les femmes au travail mais aussi dans la vie en général.

Dans les années 70, la nature des activités professionnelles exercées par les femmes va se diversifier. Principalement actives dans les secteurs primaire (l'exploitation des ressources naturelles) et secondaire (les activités industrielles) jusqu'au milieu des années 60, elles vont progressivement investir le **secteur tertiaire** (les services), alors en pleine expansion. En France notamment, on observe que l'emploi dans le secteur a été multiplié par deux en une trentaine d'années, principalement dans le domaine des services aux entreprises. Dans le secteur du nettoyage par exemple, le nombre de travailleuses passe de 14 000 en 1962 à 160 000 en 1990<sup>6</sup>. À cette époque en effet, ce sont exclusivement les femmes qui exercent cette fonction d'entretien, apparaissant « naturellement » prédisposées à l'exercice de tâches domestiques semblables sinon identiques à celles qui leur sont traditionnellement dévolues au sein du foyer familial<sup>7</sup>. Si elle existait auparavant, la demande pour ce type de services explose dans les années 70, après le premier choc pétrolier de 1973 et la dégradation de la situation économique qui s'en est suivie. Les entreprises cherchent alors à préserver leur compétitivité en adoptant des stratégies orientées vers plus de **flexibilité**, dont l'**externalisation** de certaines activités auparavant effectuées en interne comme, par exemple, les activités de nettoyages des locaux.

C'est dans ce contexte d'extension du marché des services que prend place l'expérience du Balai libéré évoquée dans le film de Coline Grando. Nous sommes alors quelques années seulement après les événements de mai 68, une révolution majeure dans l'histoire qui a permis de donner une formidable impulsion aux mouvements féministes militants et plus généralement un large écho aux revendications portées par les femmes (liberté, autonomie, indépendance, libre-choix, parité...). Cet important mouvement social initié en France ébranle ainsi toutes les institutions traditionnelles. Il se traduit entre autres par une révolte généralisée (importantes manifestations étudiantes, barricades, grève générale des salariés paralysant nombre d'entreprises privées et publiques, occupation d'usines et d'universités, jeunes en révolte contre l'institution familiale...) dirigée tout à la fois contre le patriarcat, les structures autoritaires, le capitalisme, la société de consommation... et motivée par la revendication d'une libération des mœurs et de relations égalitaires aussi bien dans le travail que dans les études ou au sein de la famille.

En Europe de l'Ouest, la contestation gagne la plupart des pays et notamment la Belgique, où les expériences novatrices vont se multiplier dans le monde du travail. Les rapports hiérarchiques entre directions et salariés sont remis en question, notamment avec la mise en place de processus participatifs ou auto-gestionnaires. L'expérience de LIP, une firme d'horlogerie basée à Besançon<sup>8</sup>, en France, sert alors de modèle à un certain nombre d'entreprises où les travailleuses sont majoritaires. C'est ainsi le cas d'une usine de filature de Tournai mise sous concordat judiciaire et finalement reprise sous le statut de coopérative par les travailleurs et travailleuses de l'entreprise, après une occupation du site pendant plus de quatre mois ; retenons encore ici l'entreprise de confection industrielle Salik, implantée à Quaregnon, déclarée en faillite suite à une série

6. « Montée en flèche des services marchands », in *Les Échos*, 1996. [En ligne] Page consultée le 8 mars 2023. URL : <https://www.lesechos.fr/1996/12/montee-en-fleche-des-services-marchands-845765>
7. Ce sont par la suite ces mêmes prédispositions supposées innées qui les conduiront sur le marché des services et du soin à la personne (aides-soignantes, aides-familiales, assistantes maternelles, aides à domicile auprès des personnes âgées...), un ensemble de professions regroupées aujourd'hui sous le terme anglais « *care* ». Ces métiers qui ne semblent nécessiter ni qualifications, ni compétences, ni formations en dépit de leurs nombreuses exigences physiques, psychologiques ou administratives, se situent ainsi tout en bas de l'échelle sociale et se caractérisent de surcroît par des statuts souvent précaires, des horaires de travail coupés, incertains et souvent extensibles ainsi que des salaires très bas.
8. En 1973, face au dépôt de bilan de l'entreprise, les 1200 employés et employées de LIP entament une grève ponctuée de manifestations avant de reprendre la production et la vente de montres sous le slogan devenu célèbre : « *C'est possible : on fabrique, on vend, on se paye.* ».

de restructurations. Bien décidées à se battre pour conserver les emplois restants, une centaine d'ouvrières décident d'occuper les lieux et d'élaborer un plan d'action qui consistera à vendre, dans le cadre de journées « portes ouvertes », des pantalons fabriqués de leur propre initiative. Cette action débouchera quelques mois plus tard sur la création d'une société coopérative, dont la brève existence s'expliquera entre autres par le manque d'argent, de soutien public, de machines et de débouchés commerciaux (en raison d'une forte concurrence dans le secteur)<sup>9</sup>. Au même titre que les capsuleries de Chaudfontaine ou les Sablières de Wauthier-Braine, le Balai libéré de Louvain-la-Neuve appartient à cette **vague d'expériences autogestionnaires**, se caractérisant par une durée exceptionnellement longue puisque l'association, convertie en coopérative au bout de quatre ans, fonctionnera de manière continue entre 1975 et 1989).

Comme lors de la grève de 1966 à la FN, les femmes sont une nouvelle fois aux commandes de ce qui apparaît rétrospectivement comme une véritable révolution, avec le licenciement de leur patron et la prise en mains, en parfaite autonomie, de leur outil de travail et de leur destin professionnel. Dans les deux situations, le fait de travailler ensemble sur les mêmes sites a créé un **tissu social solide** à l'origine d'une grande **solidarité**. Les femmes parlent d'une même voix, n'hésitent pas à s'engager dans une action commune et se soutiennent les unes les autres. C'est évidemment ce qui fait une nouvelle fois leur force.

## AUJOURD'HUI : ENTRE ISOLEMENT ET FATALISME

Dans le film de Coline Grando, les travailleuses d'aujourd'hui, auxquelles se sont progressivement joints un certain nombre d'hommes dans l'exercice du métier, font le constat de plusieurs changements majeurs dans l'organisation du travail : la **réduction drastique du personnel** affecté au nettoyage des mêmes surfaces toujours, elles, aussi importantes ; le **découpage de l'espace** global en parcelles déterminées, à nettoyer **individuellement** par un seul travailleur ou une seule travailleuse ; et enfin l'**augmentation de la cadence** de travail, avec l'attribution d'un temps très limité à l'entretien de chacune de ces parcelles. Toutes ces mesures sont justifiées par la **performance supposée des nouveaux équipements** matériels mais au-delà d'une telle justification, l'objectif est avant tout de conquérir de nouveaux marchés par une offre défiant toute concurrence et d'augmenter de ce fait la **rentabilité de l'entreprise**. Un tel cadre de travail, extrêmement contraignant, engendre évidemment chez les ouvriers et ouvrières du secteur une fatigue physique, une pression psychologique et une charge mentale fortement accrues. En isolant les individus les uns des autres, il a par ailleurs pour effet de **démailler le tissu social**, rendant la **solidarité difficile sinon impossible**, et donc de paralyser toute action collective en vue d'un changement. À cela s'ajoute la **peur de perdre son emploi**, largement entretenue par un patronat fort de la saturation du marché du travail : « Il y a du monde au portillon ! », voilà un argument massue qui finit de décourager les plus téméraires des travailleurs et travailleuses, d'autant plus sûrement dans un

9. Pour plus de détails concernant ces deux sociétés coopératives, voir COENEN (Marie-Thérèse), « Expériences autogestionnaires en Belgique (1/2) » in *Workerscontrol.net* [En ligne] Page consultée le 8 mars 2023. URL : <http://www.workerscontrol.net/fr/authors/experiences-autogestionnaires-en-belgique-12>

contexte de crise comme celui que nous connaissons actuellement : « aujourd'hui, on ne peut plus se permettre d'exprimer la moindre revendication et encore moins de mener une quelconque action. » Dans le film, c'est d'ailleurs ce qui ressort avec force du discours de ces ouvriers et ouvrières en poste aujourd'hui à l'UCL qui, comme par le passé, travaillent en sous-traitance pour une société de nettoyage. L'ancien permanent syndical, qui a autrefois soutenu l'expérience du Balai libéré et est interviewé dans le film, semble être le seul à considérer comme possibles d'éventuels changements, à la condition expresse que les délégués syndicaux organisent des rencontres fréquentes et régulières avec leurs affiliés et affiliées au sein des entreprises : pour sortir du fatalisme ambiant, il faut d'abord **recréer du lien** et de la solidarité et, pour cela, anéantir l'emprise du célèbre slogan fataliste scandé par la Première Ministre britannique Margaret Thatcher dès les années 80 : « There Is No Alternative ». Depuis une quarantaine d'années en effet, suite aux chocs pétroliers des années septante et à la crise économique qui s'en est suivie, le capitalisme est entré dans une ère nouvelle qualifiée de « néolibérale ». Cette politique menée dans les pays industrialisés se caractérise notamment par un **démantèlement des acquis sociaux** — ainsi, par exemple, la privatisation des services publics et du système de protection sociale qui s'était progressivement mis en place après la Seconde Guerre mondiale —, la **mondialisation et ses corollaires** (délocalisation des entreprises, restructurations et perte d'emplois, chômage massif...), mais aussi par une volonté politique d'amoindrir les capacités de résistance et de combat des salariés (isolement des travailleurs et travailleuses, contrôle, dénigrement et criminalisation de l'action syndicale...).



Le Balai libéré. Le nettoyage en équipe au temps du Balai libéré

Une telle mutation s'est accompagnée d'une **polarisation du marché**, avec la croissance d'emplois très qualifiés d'une part, et d'autre part la **croissance d'emplois peu qualifiés** notamment dans le secteur des **métiers dits « féminins »** (nettoyage, aide à la personne...). Caractérisés par la précarité, des salaires bas, des conditions de travail difficiles ainsi que l'absence de formation et de perspective de promotion, ces métiers se situent tout en bas de l'échelle, une position qui, selon une étude de François-Xavier Devetter et Emmanuelle Puissant, « est traditionnellement expliquée par trois mécanismes qui

*s'auto-entretiennent. D'abord, la faible productivité des emplois ne justifie qu'une rémunération basse. Ensuite, les compétences nécessaires étant largement présentes dans la population, l'offre de travail potentielle est abondante, ce qui tire le salaire de marché vers le bas, notamment en période de chômage élevé. Enfin, dans une approche en termes de relations industrielles, l'activité étant souvent dispersée, ces métiers bénéficient d'une moindre organisation collective et d'un plus faible taux de syndicalisation que dans les autres secteurs. »<sup>10</sup>*

Toujours selon les auteurs, ces mécanismes, loin d'être des données apparues spontanément, seraient le **résultat de politiques publiques et managériales axées sur le profit**. La faible rémunération s'expliquerait ainsi par une **non-reconnaissance sociale** de la profession, les compétences nécessaires à l'exercice du métier étant niées en raison d'une supposée acquisition préalable dans la sphère privée. Par conséquent, ces compétences ne font l'objet d'**aucun enseignement** dans les écoles ni de formation particulière — ce qui contribue grandement à leur **invisibilité** — et les critères de recrutement portent bien plus sur des caractéristiques telles que le sexe des candidates, leur statut familial ou leurs disponibilités que sur leurs compétences ou leur diplôme éventuel.



Le Balai libéré. Un moment de répit entre collègues au temps du Balai libéré

De la même façon, la **pénibilité des tâches et les conditions de travail** dans le secteur tertiaire, plus spécialement dans la branche de l'aide à domicile et du nettoyage, ne sont pas non plus socialement reconnues. Comme le soulignent les auteurs de l'étude précitée, « [...] *les cadres institutionnels de connaissance et reconnaissance des conditions de travail et d'emploi ont été construits dans le contexte de la « société salariale », plutôt industrielle et masculine. Or, la tertiarisation et la féminisation du travail et de l'emploi sont des défis importants en termes de renouvellement de ces cadres analytiques.* » Or il s'avère, selon plusieurs études récentes, que ce secteur compte parmi les plus exposés aux **accidents du travail** (accidents de la route survenant sur les trajets qui relient les lieux de prestation, fractures dues à une chute, coupures, brûlures...) et aux **maladies professionnelles** (stress et épuisement physique, *burn out*, troubles musculo-squelettiques tels que le mal de dos, la tendinite, l'épicondylite, le syndrome du canal carpien, les maladies consécutives à l'exposition à des substances toxiques...). De manière générale, ce constat est à mettre notamment en lien avec le système d'organisation du travail qui, dans le calcul des heures prestées, ne tient pas compte des trajets plus ou moins longs qui relient les domiciles où

10. DEVETTER (François-Xavier) & PUISSANT (Emmanuelle), « Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile », in *Travail et Emploi*, n°155-156, juillet-décembre 2018, p.31-64. [En ligne] Page consultée le 15 mars 2023. URL : <https://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2018-3-page-31.htm>

les travailleuses sont amenées à se rendre quotidiennement, et qui sont d'autant plus nombreux que les journées sont morcelées en plages de travail souvent courtes. En allongeant considérablement la journée de travail, ces trajets inhérents à la profession représentent donc un facteur de pénibilité supplémentaire alors même qu'ils ne sont pas pris en considération dans la rémunération, ce qui revient à en faire autant de prestations non seulement gratuites mais aussi risquées et non couvertes par l'assurance des employeurs. Tous ces emplois dont les pénibilités ne sont ni reconnues ni compensées d'une quelconque façon amènent ainsi les salariées à évaluer et gérer elles-mêmes leur capacité de résistance, ce qui les oriente généralement vers le **choix d'un temps partiel**.



Le Balai libéré. Le travail en solo aujourd'hui

Cette absence de compétences ou qualifications requises pour l'exercice du métier, qui justifie à son tour une faible rémunération, est validée à la fois par les employeurs et le corps social, souvent même intériorisée par les travailleuses elles-mêmes. Un tel manque de reconnaissance a pour conséquence de rendre aisé l'accès à un métier pour lequel il existe une forte demande et de faire émerger des dispositifs visant à développer l'offre de travail en direction de catégories spécifiques de main-d'œuvre dont font principalement partie les femmes immigrées et les mères de famille. C'est ainsi, par exemple, que le Forem en Wallonie, Actiris à Bruxelles, les MIRE (Missions Régionales pour l'Emploi) ou les services sociaux participent à **alimenter un flux de demandeuses d'emploi non qualifiées vers ces métiers peu rémunérés**, un processus qui fonctionne d'autant mieux que celles-ci sont rarement en mesure de refuser les postes proposés, soit par culpabilité, soit en raison d'une menace de suspension des allocations de chômage dont elles bénéficient. De leur côté, les employeurs ont tout intérêt, quant à eux, à recruter ces salariées peu coûteuses en faisant appel à des critères généralement perçus comme négatifs dans les autres secteurs.

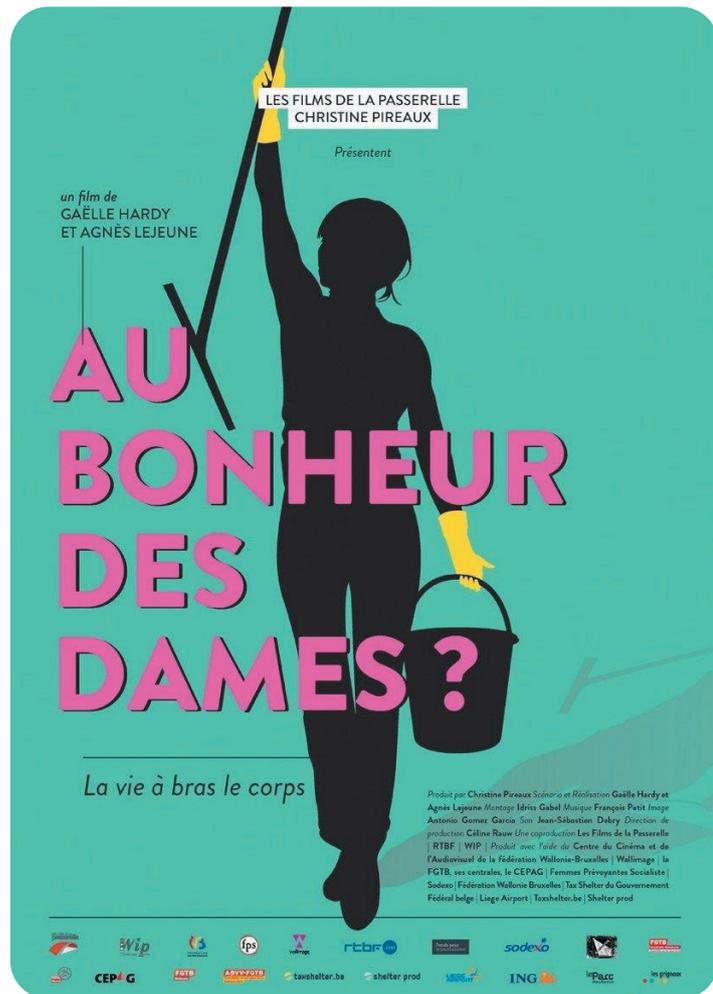
Enfin, l'**atomisation du secteur** empêche la constitution d'un véritable tissu social et, par conséquent, la mise en place d'actions collectives visant l'amélioration des salaires et/ou des conditions de travail. Selon François-Xavier Devetter et Emmanuelle Puissant, deux processus participent à l'éclatement de la main-d'œuvre : « le recours à une grande variété de types d'employeurs et de statuts (pour effectuer le même métier) ou la mise en concurrence de différents métiers (pour

effectuer les mêmes tâches) d'une part, et les mesures faisant obstacle à la structuration d'un collectif de travail, d'autre part. »<sup>11</sup> Particulièrement exposé à la sous-traitance, le secteur des services à la personne (nettoyage, métiers du *care*...) se divise en une **constellation de sociétés intermédiaires** gérant les relations entre les entreprises qui décident d'externaliser ces tâches et les travailleuses qu'elles dispatchent en direction de celles-ci. En **concurrence** les unes avec les autres, ces sociétés de nettoyage s'efforcent alors de proposer à leurs clients la meilleure offre possible, ce qui ne peut logiquement se faire **qu'aux dépens des conditions d'emploi** de leurs agentes. Un tel éclatement entre différents types d'employeurs et de modalités d'emploi débouche ainsi sur une grande diversité de règles avec, pour conséquence, un **affaiblissement considérable de la représentation du personnel** puisque les agentes sont susceptibles de travailler sous plusieurs conventions collectives en fonction du statut de leur employeur. À cela s'ajoute une importante **dispersion du personnel** sur de nombreuses entités géographiques, surtout lorsque les travailleuses exercent leurs activités au domicile de plusieurs particuliers. Isolées ou en cellules réduites lorsqu'elles sont en poste en entreprise, les travailleuses **peinent alors à fonder un collectif** qui permettrait de donner du poids à leurs revendications.



*Le Balai libéré*. La pause déjeuner en solitaire aujourd'hui

On retrouve exactement ces mêmes caractéristiques dans le système des **Titres-Services**, évoqué dans le film d'Agnès Lejeune et Gaëlle Hardy, *Au Bonheur des dames ?* (Belgique, 2018, 1h08). Ce documentaire permet ainsi de confirmer notre approche entamée avec *Le Balai libéré*.



Dans ce documentaire qui met en lumière huit femmes employées dans le secteur, chacune nous parle de son quotidien d'aide-ménagère et, à travers leurs témoignages et leurs ressentis, ce sont bien des sujets souvent méconnus du grand public qui sont abordés : les problèmes de santé liés à la profession (la fatigue et l'usure, les troubles musculo-squelettiques...), le manque de reconnaissance, l'importance du relationnel avec le client et les pressions éventuelles qu'il est susceptible d'exercer, l'isolement et la solitude, la précarité de l'emploi, l'invisibilité sociale... Autant de problématiques propres à un secteur qui n'est autre que le deuxième employeur le plus important de Belgique — après le secteur de la construction —, avec plus de 165 000 employées.

Durant un an et demi, les réalisatrices ont rencontré une centaine de travailleuses majoritairement peu qualifiées, écouté leurs témoignages et mis au jour les avantages et inconvénients du système des Titres-services qui, s'il leur a permis de sortir du travail au noir, de bénéficier d'un vrai statut professionnel et d'entrer dans une triangulation leur permettant de ne plus être totalement inféodées à l'arbitraire de leurs clients, continue pourtant de les exposer à une forme de **mépris social**. La majorité d'entre elles regrettent par ailleurs d'être **mal payées** et déplorent de ne pas avoir accès à des formations qui leur permettraient de postuler dans d'autres secteurs d'activité. Ce système, perçu comme libérateur dans un premier temps, s'avère donc paradoxalement confinant.

Quant à la mise en scène, qui alterne séquences montrant les travailleuses en train d'accomplir leurs tâches chez des particuliers et séquences au bureau de l'agence qui les emploie, elle se caractérise d'abord par de très nombreux **gros plans** qui mettent l'accent sur leurs gestes répétitifs et les **postures** variées et difficiles qu'elles sont tenues d'adopter pour les réaliser.



*Au Bonheur des dames ? Une succession de postures pénibles*

De manière significative, le film s'ouvre par ailleurs sur une succession de courtes séquences montrant des façades d'immeubles filmées frontalement alors qu'il fait encore nuit, dont les rares fenêtres éclairées laissent supposer pour ces femmes des horaires en décalage avec le reste de la population alors toujours endormie. Une caractéristique qui traduit bien à la fois leur **isolement** social et leur **invisibilité**. Enfin, à travers cette approche critique<sup>12</sup>, l'objectif principal du film est de créer un impact à la fois sur le public, sur les employeurs et sur le monde politique chargé de soumettre le secteur, qui existe maintenant depuis une vingtaine d'années, à une législation véritablement protectrice de ses travailleuses et travailleurs.

Créé en Belgique il y a une vingtaine d'années afin de favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, le système des Titres-Services a pour objectif principal de lutter contre le travail au noir et a pour effet de fournir une protection sociale et un accès à la pension aux personnes qui étaient jusque-là employées dans les circuits de l'économie souterraine. Parallèlement, il permet aux particuliers de payer à un tarif avantageux des prestations d'aide à domicile (nettoyage, lessive, repassage, préparation de repas, courses, accompagnement des personnes à mobilité réduite). Subventionnés par l'État, les Titres-Services sont gérés par des organismes agréés intermédiaires qui en assurent le fonctionnement. Concrètement, chaque Titre-Service, acheté par les particuliers au prix de 9€ (bientôt 10) en Wallonie, finance une partie de leur salaire, l'autre partie étant prise en charge par l'État. Aujourd'hui, plus de 2000 sociétés gèrent ces relations entre les 165 000 travailleuses du secteur et leurs clients. Vu leurs objectifs « nobles », les Titres-Services sont rarement remis en question. Pourtant, en dehors du coût qu'ils représentent pour l'État — en fonction de leurs revenus, les particuliers pourraient davantage contribuer à la rémunération des travailleuses qu'ils engagent —, le système des Titres-Services a pour effet principal de **développer la concurrence** entre les nombreuses sociétés intermédiaires, contribuant par là-même à **dégrader le statut déjà précaire des travailleuses** précédemment décrit (temps partiel, faible

12. Avant la vision du film, cette dimension critique transparait déjà dans son titre « Au Bonheur des dames », qui fait référence à un roman d'Émile Zola publié en 1883. Notons que le capitalisme est un thème cher à l'auteur français, qui en étudie les rouages à travers l'ensemble de son œuvre. Dans ce roman plus particulièrement, les stratégies commerciales mises en œuvre avec l'apparition et le développement des grands magasins — qui préfigurent en quelque sorte la société de consommation telle que nous la connaissons aujourd'hui — font apparaître l'argent comme le moteur principal des relations humaines, la femme représentant un enjeu économique important. Le point d'interrogation ajouté à la fin de l'expression dans le titre du film annonce d'emblée la vision critique des réalisatrices, laissant supposer dès le départ que le système des Titres-Services ne comporte pas que des avantages pour les femmes.

rémunération, possibilités d'évolution de carrière limitées...). Enfin, avec l'**orientation massive des femmes** en direction de ce secteur, soulignons encore que le système participe au **maintien de celles-ci dans leurs rôles traditionnels** tout en rechignant à reconnaître les compétences spécifiques liées à l'exercice du métier, qui seraient innées puisqu'aucune formation n'est requise pour accéder à ce type d'emplois. De la même façon que dans *Le Balai libéré*, lors d'une manifestation syndicale organisée en 2017 contre les mesures d'austérité du gouvernement, la déléguée qui s'exprime à la fin du film d'Agnès Lejeune et Gaëlle Hardy constate un **manque d'implication des travailleuses dans l'action syndicale**. Pour elle, une telle attitude de la part de ses collègues s'explique facilement : elles ne peuvent pas se permettre de perdre de l'argent. « *C'est ce qui fait aussi la force du gouvernement...* », commente-t-elle en ajoutant « *... ils nous maintiennent dans la précarité.* » Du côté des instances syndicales, on souligne qu'elles forment un secteur jeune et que les victoires s'obtiennent sur la longueur... On leur fait remarquer aussi que leurs **capacités de mobilisation sont extrêmement réduites**, qu'elles **ne disposent pas d'un rapport de force suffisant** pour faire bouger les choses, des observations qui rejoignent ce qu'elle-même constate dans son quotidien.

À la vision des deux films, force est donc de constater qu'en dépit des avancées théoriques obtenues par les femmes — avancées qui sont aujourd'hui inscrites dans les textes de lois et autres textes officiels —, la féminisation du marché du travail dans ce secteur s'est naturellement accompagnée d'une **généralisation des conditions les plus précaires** (grande flexibilité, faible rémunération...). Souvent confrontées à des périodes de chômage, porteuses d'expériences professionnelles peu valorisables sous prétexte qu'elles ne constitueraient qu'un prolongement des activités domestiques qu'elles sont censées maîtriser, les salariées peu qualifiées des métiers d'aide à domicile ne sont guère en mesure de négocier leurs conditions d'emploi et de rémunération, un **état d'impuissance** encore renforcé par l'atomisation des lieux d'exercice de leur métier et ses conséquences : la **dissolution des collectifs de travail**, la **fin de la solidarité** qu'ils permettraient d'entretenir ainsi qu'un **grand isolement professionnel**. Et si l'accès au marché du travail de nombreuses femmes est perçu traditionnellement comme une évolution leur permettant d'accéder à l'autonomie financière, il faut souligner qu'il se fait en réalité aux dépens de la majorité d'entre elles, pour qui il va de pair avec une régression des acquis sociaux et un **creusement des inégalités hommes/femmes** mais aussi, avec la **dualisation croissante de l'emploi féminin**, un accroissement des inégalités entre les femmes qualifiées et celles qui ne le sont pas.

Selon la sociologue britannique Sara R. Farris, professeure à la *Goldsmith University* de Londres, le fait que ce secteur soit essentiellement occupé par des femmes peu qualifiées — et, plus particulièrement dans le cadre de son étude, des travailleuses migrantes — peut être interprété comme l'une des conséquences du néolibéralisme :

« [...] sur le marché de l'emploi européen, une grande partie des travailleuses migrantes est employée par une seule et même branche économique : le service à la personne (care) et le travail domestique (domestic sector). Ceci est dû à l'une des conséquences les plus remarquables du néolibéralisme : la marchandisation des services à la personne et du travail, qu'il soit domestique ou lié à la reproduction, et leur structuration en marchés de l'emploi typiquement racialisés et genrés. Ce

*phénomène est le produit indirect de transformations induites par les politiques économiques européennes, sous emprise néolibérale, ces trente dernières années : la hausse de l'activité « nationale » (terme hautement polémique) des femmes et de leur taux d'emploi, le déclin du taux de natalité et l'augmentation de la population âgée, ainsi que le retrait progressif des dépenses de l'État dans des services publics, ou bon marché, d'aide à la personne. La demande de travail dans les secteurs du care et du travail domestique a tant augmenté ces dix dernières années qu'elle est désormais considérée comme le principal moteur de la féminisation de l'immigration. »<sup>13 14</sup>*

Ainsi, même si elles jouent un rôle central aussi bien au sein de la famille que dans le monde du travail, les femmes comptent pourtant parmi les populations les plus précarisées, constituant bien souvent une simple variable d'ajustement exclusivement profitable à la logique néolibérale, elle-même doublement marquée par un souci de rentabilité à tout prix et le poids des rapports patriarcaux, avec ce que cela implique de violence économique et sociale à leur égard.

## RETOUR SUR LE BALAI LIBÉRÉ : DISCOURS ET MISE EN SCÈNE

Toutes les caractéristiques mises en évidence concernant l'évolution du marché du travail et la place qu'y occupent désormais les femmes non qualifiées se retrouvent dans le film de Coline Grando, même si la sélection des travailleurs et travailleuses actuels qui s'expriment dans le documentaire ne reflète pas la réalité globale du secteur, majoritairement féminin. Toute la mise en scène du film contribue notamment à souligner ces caractéristiques remarquables, traduisant, au-delà des propos tenus, un **regard critique sur la société** au sein de laquelle nous vivons. Car si les discours actuels, généralement centrés sur les avancées en matière de réduction des inégalités, soulignent unanimement les efforts qu'il reste encore à fournir notamment pour parvenir à l'égalité salariale, il faut bien admettre que ces constats concernent d'abord la frange aisée (et minoritaire) de la population féminine, celle qui a accès aux postes à responsabilité et/ou aux postes hautement qualifiés. Pour les femmes non qualifiées en revanche, majoritairement engagées dans le secteur tertiaire, il semble qu'une **certaine régression caractérise leur statut** au sein de la société.

### Le choix de la confrontation directe

Le choix de faire dialoguer deux équipes de travail exerçant ou ayant exercé sur des lieux identiques à un demi-siècle d'intervalle représente un premier procédé particulièrement efficace pour amener les spectateurs et spectatrices à prendre la mesure des mutations qui se sont opérées sur le marché du travail et de leurs répercussions sur la condition socioéconomique de la femme. Leurs **échanges autour de leurs expériences respectives** font en effet rapidement apparaître les travers, les failles et manipulations diverses dont les travailleuses actuelles sont victimes sur le marché de l'emploi dans le secteur du nettoyage. Revendiquée depuis les années soixante, l'autonomie financière aujourd'hui

13. FARRIS (Sara R.), « Néolibéralisme, femmes migrantes et marchandisation du care ». Trad. de l'anglais par Stella MAGLIANI-BELKACEM, in *Vacarme*, n°65, 2013/4. [En ligne] Page consultée le 13 mars 2023. URL : <https://www.cairn.info/revue-vacarme-2013-4-page-107.htm#no7>

14. Christine Delphy, chercheuse au CNRS comptant parmi les fondatrices du Mouvement de libération des femmes, définit le travail reproductif évoqué dans cet extrait comme l'équivalent du travail dit « improductif », autrement dit le travail qui ne crée pas de valeur ajoutée et ne permet donc pas d'augmenter un capital. Concrètement, il consiste en la reproduction de la force de travail (procréation, éducation, soins de santé, transmission, héritage) mais concerne aussi les tâches domestiques : cuisine, ménage, lessive, entretien de la maison et du foyer... DELPHI (Christine), *L'ennemi principal. Économie politique du patriarcat*. Coll. « Nouvelles questions féministes », Vol. I, Paris, Éditions Syllepse, 1998.

acquise par le travail reste faible et d'ailleurs très souvent insuffisante pour répondre aux besoins ordinaires, surtout dans les cas de familles monoparentales<sup>15</sup>, alors que le poids des tâches à accomplir s'alourdit, que les rythmes s'accroissent et que les diverses pressions psychosociales subies augmentent toujours plus la charge mentale de ces travailleuses. L'incompréhension des unes vis-à-vis des autres illustre bien ici le **fossé** qui s'est creusé entre le monde du travail tel qu'il existait dans les années 1970, où il était encore possible d'expérimenter de nouvelles formes de gestion participative, et ce qu'il est devenu aujourd'hui, repris en mains et solidement cadenassé par le capitalisme patronal (voir ci-après : « Le discours néolibéral »).

## L'atomisation des espaces et des équipes

Dans le film de Coline Grando, des photographies et des séquences-vidéo d'archives montrant divers moments de la mobilisation des femmes lors de la constitution du Balai libéré sont l'occasion de remarquer à quel point la **collectivité** a joué un grand rôle dans la mise sur pied et dans la réussite de leur projet.

15. Dans *Au Bonheur des dames* ?, Marie-Virginie, une aide-ménagère qui est aussi déléguée syndicale, dit la chance qu'elle a d'avoir un conjoint qui gagne bien sa vie. Elle se pose la question de savoir, si un jour elle était amenée à se séparer, comment elle ferait avec 1000 € par mois. Elle souligne qu'en raison d'un salaire insuffisant, de nombreuses femmes font l'impasse sur les soins médicaux si bien que, selon les dires d'une employée de la société de nettoyage, 50% des travailleuses ont quitté l'entreprise par la porte médicale.



16. On observe le même type de mobilisation dans les images d'archives présentes dans le documentaire de Marie Anne Thunissen, *Femmes-Machines*. Il faut souligner qu'à cette époque, le chant participe significativement à la création d'une identité collective. Les 3000 ouvrières de la FN — qui, lors des manifestations, reprennent en chœur un chant composé sur l'air de la chanson « Le travail c'est la santé » d'Henri Salvador (1965) — sont alors les pionnières de cette nouvelle forme d'expression de la lutte. Le texte des chants entendus dans *Femmes-Machines* et *Le Balai libéré* sont reproduits en annexes.



*Le Balai libéré*. Des travailleuses du Balai libéré au moment de sa création

17. La chanson originale exploitait déjà de manière humoristique le thème de l'exploitation des ouvriers par leur patron. À cette époque (années 70), les syndicalistes se l'étaient appropriée pour animer les manifestations, grèves et occupations d'usines.

Chaque image les montre ensemble, déterminées et solidaires les unes des autres. Galvanisées par l'effet de groupe, elles s'expriment haut et fort, manifestent, font entendre leur voix, en particulier grâce à une chanson qu'elles composent<sup>16</sup> et reprennent en chœur à chaque fois que les circonstances s'y prêtent. Les femmes forment alors un corps inébranlable qui contraste avec l'isolement des travailleuses et des travailleurs actuels, une caractéristique particulièrement bien mise en évidence par la mise en scène de la réalisatrice Coline Grando. Après la séquence générique constituée d'images d'archive montrant d'anciennes travailleuses en train de nettoyer, accompagnées en off d'un chant composé sur l'air de la chanson des Charlots « Merci patron »<sup>17</sup>, le film débute ainsi par une succession de brèves séquences montrant un individu, femme ou

homme, s'exprimer face caméra sur ses difficiles conditions de travail. Aucun d'entre eux ne connaît l'expérience du Balai libéré et tous et toutes peinent à y croire. Ces courtes séquences montées en *cut* sont suivies sans transition d'un plan d'ensemble montrant les travailleuses du Balai libéré tout juste constitué. Dès les tout débuts du film, le **contraste** entre les deux situations est donc saisissant. D'emblée, spectateurs et spectatrices perçoivent intuitivement l'**éclatement du collectif et l'enfermement psychologique** dans lequel se retrouvent aujourd'hui les travailleurs et travailleuses du secteur.



*Le Balai libéré*. Une nettoyeuse de l'UCL aujourd'hui, filmée de dos, anonyme et invisible

De la même manière, cette vidéo d'archives est directement suivie d'un retour au présent : des hommes et des femmes sont longuement filmés dans l'exécution de leurs tâches et dans leurs déplacements : ils et elles sont toujours seuls, travaillent vite, en silence ; les pauses repas sont prises à la hâte dans des cagibis où est entreposé le matériel de nettoyage : très exigü, l'espace de ces cagibis ne peut accueillir qu'une seule personne à la fois, parfois deux, rendant impossible la convivialité et le partage mais aussi la construction d'une vraie solidarité ; certains jouxtent les toilettes... De manière symptomatique, le travailleur qui explique à l'un de ses collègues comment s'est passée la réunion avec les anciennes, n'arrive pas à retrouver le mot « solidarité » qui caractérisait leurs liens. Enfin, de longs plans fixes d'**espaces vides** (à l'extérieur au point du jour, sur des couloirs, des auditoriums...) sont insérés dans le film et se succèdent à la fin avec, de manière significative, un gros plan sur un groupe de statues monumentales qui renvoie bien à l'impuissance et l'immobilisme contraint des travailleurs et des travailleuses de l'équipe d'entretien actuelle à l'UCL.



*Le Balai libéré*. Un espace vide, dépourvu d'humanité



Le Balai libéré. Un groupe de statues qui représente bien l'impuissance des membres de l'équipe d'entretien

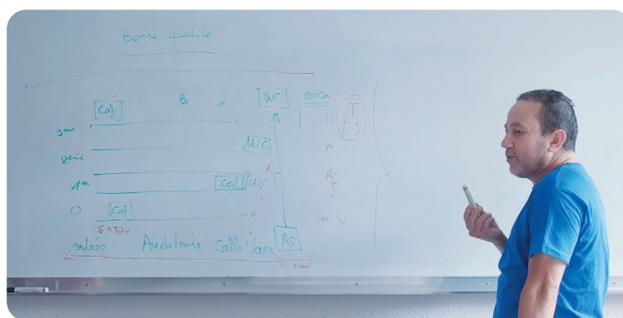
Toutefois, en dépit d'un constat des plus sombres, le film se termine sur une note d'espoir, avec une ultime séquence montrant les travailleurs et travailleuses interviewés dans le documentaire quitter **ensemble** l'UCL sur la chanson de Stromae « Santé », un peu comme si la rencontre avec les anciennes avait timidement **amorcé le remailage d'un vrai tissu social**. Alors que les travailleuses et travailleurs actuels sont filmés très souvent de dos dans l'ensemble du film, la caméra les montre de face, le sourire aux lèvres, comme dans un élan vers avenir meilleur.



Le Balai libéré. Vers une solidarité nouvelle ?

## Des conditions de travail qui se dégradent

L'expérience autogestionnaire du Balai libéré s'est accompagnée d'une grande amélioration des conditions de travail, avec l'engagement de personnel (jusqu'à former une équipe d'une centaine de personnes), des salaires bien meilleurs et l'abolition de toute hiérarchie. Chaque décision se prenait collectivement, en assemblée générale, sur base d'un vote à la majorité. Aucun licenciement n'était envisagé et, en cas de période plus difficile, les travailleuses chômaient tour à tour pendant une semaine. Aujourd'hui, **l'équipe est réduite pratiquement de moitié alors que la charge de travail est quant à elle restée identique**. Chaque minute compte pour atteindre les objectifs fixés par le patron. En plus du nettoyage à accomplir, il faut encore organiser au mieux ses déplacements au sein même de l'université, souvent longs et chronophages, pour éviter la moindre perte de temps, toujours susceptible de désorganiser une journée de travail déjà surchargée.



Le Balai libéré. Un travailleur actuel explique comment il organise ses déplacements dans le bâtiment au nettoyage duquel il a été affecté à l'UCL afin d'accomplir ses tâches en temps et en heures

Et lors de chaque nouvel appel d'offre, la logique concurrentielle conduit les prestataires à **réduire le coût des services** qu'ils proposent au détriment des conditions de travail de leurs travailleurs (**charge de travail de plus en plus lourde dans des délais de plus en plus courts**). Dans le film, la cadence à respecter et le poids des tâches à exécuter qui pèsent aujourd'hui sur une seule personne choquent profondément une ancienne nettoyeuse. Lorsqu'elle demande à une travailleuse actuelle s'il n'y a pas d'entraide comme il pouvait y en avoir à son époque, cette dernière répond que donner un coup de main à un ou une collègue en difficulté reviendrait à avouer que l'on a soi-même trop de temps pour effectuer ses propres tâches, ce qui entraînerait une nouvelle compression du temps de travail. Cette situation représente évidemment un **frein supplémentaire à la solidarité**.

À l'appui de ce constat, soulignons encore les observations de Florence Aubenas, journaliste d'investigation attachée au journal *Le Monde* qui, en 2009, s'est immergée incognito pendant six mois dans l'univers des travailleuses précaires opérant dans le secteur du nettoyage. Cette expérience devait l'amener à mieux comprendre la nature de leur travail, les conditions dans lesquelles elles l'exerçaient et, partant, les mécanismes de l'exclusion sociale. En 2010, elle relate son expérience dans un livre intitulé *Le Quai de Ouistreham*, qui fera l'objet d'une adaptation cinématographique d'Emmanuel Carrère en 2021, sous le titre *Entre Deux Mondes (Ouistreham)*. Voici un extrait révélateur, dans lequel elle raconte son premier jour de nettoyage à bord d'un ferry : « *Aujourd'hui, donc, nous allons être formées aux sanis des cabines passagers. Mauricette nous met dans les mains un panier en plastique, avec deux pulvérisateurs et une vingtaine de chiffons, puis nous entraîne en courant dans le premier des interminables couloirs du ferry, si étroit qu'il faut se plaquer contre la paroi lorsqu'on se croise. Les cabines sont d'un seul côté, environ tous les deux mètres. Mauricette ouvre la porte de la première et se précipite dans l'espace minuscule où s'imbriquent quatre couchettes superposées et un cagibi de toilettes, comprenant lui-même un lavabo, une douche et des WC. Elle se jette à terre, si brusquement que je pense d'abord qu'elle a trébuché. Je veux la relever, mais, elle s'ébroue pour me repousser et, à genoux sur le carrelage, se met à tout asperger avec un pulvérisateur, du sol au plafond. Puis, toujours accroupie, elle chiffonne, sèche, désinfecte, astique, change le papier-toilette et les poubelles, remet des savonnettes et des gobelets en une rangée impeccable au-dessus du lavabo, vérifie le rideau de la douche. Tout a duré moins de trois minutes : c'est le temps imparti pour cette tâche.* »<sup>18</sup>

18. AUBENAS (Florence), *Le Quai de Ouistreham*. Paris, Éditions de l'Olivier, coll. « Points Récit », 2010, p. 78-79.

## Une fracture sociale qui se creuse

Dans *Le Balai libéré*, l'équipe qui vient à la rencontre du personnel actuel attachée à l'entretien des bâtiments de l'UCL se compose d'anciennes travailleuses auxquelles se sont joints deux ex-étudiants, à l'époque solidaires du mouvement de rébellion. Ils étaient en effet alors une centaine à les avoir soutenues en manifestant à leurs côtés. Rappelons que cette période se situe dans le prolongement des événements de mai 68, qui avait vu ces mêmes étudiants participer entre autres aux occupations d'usines par solidarité avec les ouvriers. Ainsi deux univers aux réalités très différentes, qui se côtoyaient jusque-là, se découvraient et commençaient à tisser des liens.



*Le Balai libéré*. 1975 : Étudiants de l'UCL solidaires du personnel d'entretien



*Le Balai libéré*. 1975 : Deux anciens étudiants participent à la rencontre entre des représentantes et représentants des deux équipes d'entretien

La réalité est aujourd'hui bien différente : chaque sphère s'est repliée sur elle-même, une réalité traduite de manière explicite par la mise en scène du film de Coline Grando. Jamais dans le documentaire les deux mondes ne se croisent, un fait qui s'explique sans doute d'abord par le décalage des horaires des uns et des autres. Or, juste avant la réunion qui rassemble les travailleurs et travailleuses d'hier et d'aujourd'hui et deux représentants de l'UCL, une courte séquence nous montre un ouvrier nettoyer le sol de deux locaux occupés respectivement par un professeur (ou un membre du personnel administratif ?) et une étudiante (ou une chercheuse ?) dont l'attitude fermée en dit long sur le peu de considération qu'il et elle lui témoignent : pas un regard, pas de « bonjour », pas un mot... L'invisibilité dont souffre le personnel d'entretien, pointée dans de nombreuses études, est ainsi confirmée dans cette courte séquence particulièrement éloquente. Pendant le nettoyage des pièces, montré en durée réelle, le

silence pesant qui règne sur ces espaces relativement exigus permet de pointer de manière insistante le manque de communication, l'hermétisme qui sépare désormais les deux mondes.

D'autre part, le propos du film étant exclusivement centré sur les équipes de nettoyage, qui œuvrent au petit matin avant l'arrivée des étudiants, la réalisatrice aurait pu éluder toute scène qui les montre. Or, dans deux séquences, nous les voyons dans leur vie universitaire, se déplaçant en horde de la gare aux auditoriums, circulant dans les couloirs, assistant aux cours... Montrés en plans d'ensemble comme une entité uniforme et indifférente à ce qui se passe — ils ne regardent jamais la caméra qui les filme, un brouhaha indistinct remplace les paroles individuelles... —, ils forment une grande communauté fermée qui tranche avec l'extrême solitude des travailleurs et travailleuses de l'entretien montrés dans les séquences au sein desquelles ces plans trouvent leur place. Ces plans, inutiles d'un point de vue narratif, permettent ainsi de souligner à la fois le **contraste et la rupture entre les deux univers**, comme s'il existait aujourd'hui entre les deux un fossé infranchissable qui réduisait à néant tout espoir de dialogue et de solidarité.



*Le Balai libéré. Aujourd'hui : deux mondes séparés*

## L'impuissance syndicale ?

Dans le film de Coline Grando, les délégués syndicaux actuels se plaignent de l'immobilisme des affiliés et affiliées. Une travailleuse souligne qu'avant, elle-même et ses collègues participaient régulièrement aux manifestations sans pour autant que les choses n'aient jamais bougé. Ils et elles ont le sentiment de perdre de l'argent pour rien et estiment que c'est aux délégués qu'il appartient d'agir. Une autre rétorque que, sans les travailleurs derrière eux, les délégués ne peuvent rien faire : « *C'est aussi à nous à nous bouger* », conclut-elle. Se sentant impuissants et désarmés, les délégués décident d'aller à la rencontre de l'ancien permanent qui a autrefois aidé le Balai libéré à se mettre en place. Leurs échanges sont ainsi l'occasion de mesurer ce qui a changé depuis les années 70 et de questionner plus particulièrement le fatalisme ambiant qui plombe

aujourd'hui l'action syndicale. Or chacune des interventions du permanent faite en réponse à un constat exprimé par les délégués d'aujourd'hui va révéler qu'au fond, si les choses ont effectivement changé, les obstacles ne sont pas pour autant insurmontables :

*À l'heure actuelle, il est impossible de mener une action telle que celle qui a été menée à l'encontre du patron de la société ANIC ; les gens ont peur de perdre leur place ; il n'y a jamais personne aux manifestations, à part les délégués et permanents syndicaux.*

L'ancien permanent conteste cette vision des choses en soulignant qu'à l'époque, aucune ouvrière n'aurait imaginé pouvoir gérer l'entreprise pendant 15 ans. Preuve est ainsi faite que, quand ils se mettent ensemble, les ouvriers, les employés et les cadres possèdent la totalité des compétences de l'entreprise, ce qui représente un pouvoir considérable face à un patron dont le seul rôle consiste à ramasser les bénéfices au bout de la course. Il faut avoir conscience de la force que l'on représente et croire en son pouvoir de faire changer les lignes. Chez ANIC, les ouvrières n'ont bougé qu'au moment où elles n'ont plus eu le choix, au moment où elles n'avaient plus rien à perdre. Au départ, le syndicat n'a joué aucun rôle dans leur mobilisation et leur détermination à sauver leurs emplois. Ce sont elles-mêmes qui ont finalement appelé la centrale et demandé de l'aide. Un premier obstacle à l'action collective est mis en avant : les individus travaillent de manière très isolée, parfois sans voir personne de la journée. **Il n'y a ni moment, ni espace affecté aux réunions de travailleurs**, ce qui représente une vraie difficulté pour les délégués, qui peinent à les rassembler.



*Le Balai libéré. 1975 : Aujourd'hui : aucun lieu affecté aux rencontres entre les travailleurs*

Par ailleurs, nombre d'entre eux n'osent pas interpeller leurs délégués en cas de problème car ils ne les connaissent pas. L'ex-permanent rétorque qu'il a toujours connu ça. Le syndicat a toujours dû effectuer un travail de formation et de persuasion pour entraîner les gens à sa suite. Pour lui, cette problématique existe depuis l'origine des syndicats : la solidarité, c'est quelque chose qui se construit ; il est crucial de coaliser les travailleurs. L'un des combats à mener aujourd'hui consiste précisément à les persuader qu'ils ont le droit de se réunir régulièrement avec leurs délégués. Pour obtenir un effet de cohésion, il est en effet essentiel d'organiser des rencontres afin que les travailleurs puissent apprendre à connaître leurs délégués, à leur faire confiance, et qu'inversement, les délégués puissent prendre des nouvelles de l'équipe et des problèmes rencontrés, apporter des informations, des solutions...

Force est toutefois de constater qu'aujourd'hui, il est beaucoup plus difficile de cimenter un groupe en raison de la dispersion des travailleurs et travailleuses sur plusieurs sites, une caractéristique rendant impossible la construction d'une vraie solidarité, soigneusement entretenue par un patronat inquiet de voir menacés l'ensemble de ses privilèges.



*Femmes-Machines*. Manifestation organisée à Herstal par les ouvrières de la FN en 1966



*Au Bonheur des dames ?* Manifestation contre les mesures d'austérité du gouvernement (Liège, 2017)

## La violence ne peut être tolérée dans l'action syndicale

L'ex-permanent se montre formellement opposé à ce discours. Pour lui, il ne s'agit jamais que d'une violence qui répond à une autre violence, institutionnalisée celle-là, et beaucoup plus grande. Il souligne que les plus grands changements sociaux ont toujours été acquis dans la violence parce que, à un moment donné, il n'y a que ça que les détenteurs du pouvoir comprennent. « *La violence n'est pas un choix. La violence, c'est ce qui arrive lorsque la société dysfonctionne et que les gens sont victimes d'injustice et qu'ils ne supportent plus l'injustice.* »

Il faut toutefois souligner ici l'ingénieuse technique manipulatoire utilisée par le patronat pour affaiblir l'institution syndicale. Prenons le cas des grèves et manifestations. Évidemment dirigées contre le patronat et/ou certaines mesures gouvernementales, elles ont toutes pour objectif la justice sociale et le respect des travailleurs et travailleuses, réclamant tantôt le maintien de l'emploi dans les entreprises ayant décidé de licencier massivement du personnel en dépit de bénéfices faramineux engrangés, ou une revalorisation des salaires et/ou des conditions de travail dans l'un ou l'autre secteur. Or depuis quelque temps déjà, l'accent est délibérément mis sur les inconvénients engendrés par ces actions pour la population (blocage d'entreprises comme les grandes surfaces, où les gens ne peuvent plus se rendre pour faire leurs courses, retards

occasionnés par le blocage des routes, mise à l'arrêt des transports en commun, des écoles, des administrations...). **Insidieusement naît ainsi l'idée que le syndicat nuit à la population**, un point de vue largement relayé par les médias, dont les interviews mettent l'accent bien plus sur la frustration des individus impactés que sur les motivations, légitimes, des grévistes et manifestants, qui disparaissent naturellement à l'arrière-plan. Certaines violences commises lors de manifestations, qui sont bien souvent le fait de groupes autonomes totalement détachés des motifs à l'origine de ces manifestations, sont par ailleurs montées en épingle pour jeter le **discrédit** sur les syndicats et prises comme prétexte pour **criminaliser** leurs actions et introduire des **recours en justice**, cela désormais avec le consentement implicite d'une grande partie des individus. Un vrai danger pour la démocratie et l'avenir de la contestation dans notre pays<sup>19</sup>.

## Le discours néolibéral

Dans le film de Coline Grando, le discours néolibéral est parfaitement incarné par les deux représentants de l'institution universitaire, interpellés par plusieurs travailleuses lors d'une rencontre avec les deux équipes d'entretien, celle du Balai libéré et l'équipe actuelle. Le premier constat que l'on peut dresser concerne la manière dont ils minimisent leur responsabilité dans les choix opérés par l'université et les dysfonctionnements pointés par les travailleuses. Ainsi lorsqu'ils sont amenés à expliquer pourquoi ils ont mis un terme à leur collaboration avec le Balai libéré, l'un d'eux invoque le respect de la législation : *« Il faut demander à... à un moment, quelqu'un a dit — je ne sais pas qui — : “il faut respecter la législation !” »* Si le Balai libéré a pu répondre à l'appel d'offres lancé par l'UCL, dans les faits, la coopérative n'avait aucune chance de remporter le marché. Dans une logique concurrentielle en effet, les bonnes conditions de travail et salariales octroyées à ses travailleuses ne faisaient pas le poids face aux entreprises capitalistes, qui n'hésitent pas quant à elles à réduire les coûts des services proposés aux dépens de leur personnel.

Voilà comment, **sous le couvert d'une pratique démocratique, l'économie capitaliste rend en réalité impossible l'accès à ce type de marché public pour les sociétés fonctionnant sur un modèle alternatif**. Une telle volonté d'écartement sera d'ailleurs confirmée par la décision que la société ayant alors remporté l'appel d'offres prendra de licencier, après trois mois et sans préavis, une ancienne travailleuse qui avait lancé une pétition pour reprendre la coopérative autogestionnaire.

On observe par ailleurs comment l'idéologie libérale affiche un **mépris** profond pour les travailleurs et les travailleuses qu'elle exploite. Dans le film, ce mépris est notamment perceptible dans la réponse que donne l'un des deux représentants de l'UCL à une travailleuse qui lui demande s'ils intègrent une personne de terrain au comité chargé d'examiner les différentes offres. Comme si l'un excluait l'autre, l'homme répond que non, justifiant ce choix par l'obligation de consulter au niveau européen. Autrement dit, pour lui, les fonctionnaires européens qui, concrètement, ne connaissent rien au travail de l'entretien, fournissent un avis à ce point éclairé que l'institution universitaire juge inutile de consulter les véritables experts du nettoyage. Un même mépris pour le personnel d'entretien se remarque encore dans la réflexion que fait l'un des deux représentants à propos de l'efficacité des nouveaux outils de travail comme les microfibrilles, qui justifieraient à eux seuls les normes de travail drastiques qui sont aujourd'hui imposées aux techniciens et techniciennes de surface.

19. Beaucoup se souviennent sans doute de la grève tournante organisée en 2015 qui avait mené au blocage de l'autoroute E40 à hauteur du pont d'Herstal, dans la province de Liège. Un médecin de garde, rappelé à l'hôpital pour opérer en urgence une touriste danoise victime d'une rupture d'anévrisme, était arrivé avec trois quarts d'heure de retard. L'opération n'avait alors pu sauver la patiente, décédée peu de temps plus tard. 17 syndicalistes de la FGTB, dont son Président Thierry Bodson, avaient alors été condamnés à une amende et une peine de prison avec sursis pour « entrave méchante à la circulation ». Or le jugement, confirmé en appel, reconnaît que ces personnes n'étaient ni à l'origine du blocage, ni présentes au moment des faits. Cet événement dramatique a été mis à profit par une partie du monde politique, qui a appelé le gouvernement à légiférer pour encadrer le droit de grève et doter les syndicats de la personnalité juridique. Une telle mesure permettrait ainsi de poursuivre les organisations syndicales, pénalement et civilement.

Lorsqu'une travailleuse actuelle demande si, en remettant une offre conforme au cahier des charge, ils auraient une chance aujourd'hui d'être sélectionnés, l'un des représentant de l'UCL répond que non : une entreprise qui commence ne pourrait pas débiter un chantier aussi gros car, parmi les critères légaux, il est demandé que les sociétés postulantes aient un chiffre d'affaires égal à trois fois le prix sur le marché. Ce qui est particulièrement problématique ici, c'est que ce critère, purement financier, est défini comme un **critère de sélection de qualité**, selon les propos mêmes de ce représentant. Or le film de Coline Grando et les réflexions qui précèdent ont bien montré que plus l'offre était intéressante financièrement pour l'institution, et plus la qualité du service offert baissait en raison des contraintes que la société prestataire faisait peser sur ses travailleurs et travailleuses. Une telle équivalence établie entre les notions de finance et de qualité montre bien à quel point les pratiques néolibérales s'accompagnent d'un **glissement des valeurs** morales vers les valeurs marchandes.

Bien qu'ils insistent sur le fait que le prix ne représente pas 100% de la décision d'accorder le marché à telle ou telle entreprise, les représentants de l'UCL reconnaissent toutefois ne pas écarter systématiquement les entreprises qui réduisent la quantité d'heures nécessaires pour effectuer le travail. Comme s'il existait un rapport entre les deux situations, l'un d'eux ajoute, sans transition aucune, qu'ils ne peuvent pas tout maîtriser, qu'ils ne sont pas responsables du fait que les sociétés prestataires soient susceptibles de ne pas respecter leur contrat en faisant des bénéfices sur le dos des travailleuses. Une telle réflexion témoigne en réalité de façon flagrante de l'hypocrisie immanente à l'idéologie néolibérale, à l'origine de dégâts sociaux considérables qu'elle feint d'ignorer par ailleurs et dont elle refuse d'assumer la responsabilité. Ce discours ouvertement mensonger entraîne chez les tenants de cette idéologie une sorte d'état schizophrénique qui leur permet d'afficher des profits démesurés tout en affirmant, dans le même temps, qu'il est impossible d'augmenter les minima sociaux, que les allocations de chômage sont distribuées de manière exagérée ou encore que les dépenses liées aux soins de santé sont excessives. Rebattu sans cesse depuis de nombreuses années, ce discours s'est en quelque sorte banalisé à un point tel que la société dans son ensemble, si elle perçoit encore l'aspect profondément inégalitaire du système, considère la **fragilisation de la sécurité sociale et des services publics comme une fatalité**, adhérant de manière plus ou moins inconsciente au funeste slogan : « There Is No Alternative ».

Enfin, lorsqu'une travailleuse en poste actuellement à l'UCL souligne la réduction drastique du personnel alors que la quantité de travail, elle, est restée identique, l'un des deux représentants de l'institution rétorque que les équipements se sont modernisés, permettant aujourd'hui un gain de temps important : textiles microfibrés, laveuses plus performantes... La travailleuse souligne qu'à l'époque, elles avaient de l'excellent matériel et réfute l'argument du gain de temps : aujourd'hui, par exemple, les aspirateurs n'aspirent pas et on leur en a refusé de nouveaux sous prétexte que des économies s'imposaient : « J'ai pas compris le sens de l'économie », conclut-elle avec beaucoup de bon sens. L'homme, qui n'a évidemment aucun argument à opposer à cette réflexion, reporte une nouvelle fois la responsabilité sur la société de nettoyage avec laquelle il a conclu un contrat : « On n'est pas concernés, c'est la société qui doit gérer ça. » Outre la mauvaise foi de cet homme, ce cours échange illustre ici le fait que les **gains de productivité** attribués aux innovations technologiques résultent bien plus d'une **intensification du travail** et d'une **augmentation du degré d'exploitation** des travailleurs et des travailleuses.

## ANNEXES

### ANNEXE 1. Lettre de licenciement adressée par les ouvrières d'ANIC à leur patron

*Monsieur,*

*Réunies depuis une semaine dans des groupes de travail et en assemblée générale, les ouvrières de feu votre firme ont constaté ce qui suit :*

*Tout d'abord nous constatons, après une étude approfondie de notre travail, que nous pouvons parfaitement l'organiser entre nous. Nous en concluons donc que vous êtes absolument inutile et parasitaire.*

*Ensuite, nous découvrons que votre rôle principal a été de nous acheter notre force de travail à un prix négligeable pour la revendre à prix d'or à l'UCL. Nous en concluons que vous n'étiez pas seulement inutile mais également expert en vol légalement organisé.*

*Enfin, nous nous rendons compte à quel point vous nous avez dressées les unes contre les autres afin de mieux nous exploiter.*

*Nous sommes au regret de vous signifier votre licenciement sur le champ pour motif grave contre vos ouvrières. Le reste de nos décisions ne vous regardent plus.*

*Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations autogérées.*

*Les ouvrières de feu ANIC<sup>20</sup>*

### ANNEXE 2. Chansons composées par les travailleuses du Balai libéré<sup>21</sup>

*Merci patron, merci patron  
Quel bonheur de travailler sans vous  
On est heureux comme des fous*

*Merci patron, adieu patron  
On travaillera beaucoup mieux sans vous  
On est heureux comme des fous*

*Merci patron, adieu patron  
Rentrez vite chez vous à la maison  
Car nous vous licencions*

*Nous on reste là  
On ne bougera pas  
Tant que l'UCL ne nous écoute pas*

*À Louvain-la-Neuve  
Ça fait déjà 15 jours  
Que nous luttons pour nos droits  
Et pour l'autogestion*

*On licencie le patron  
Et son brigadier  
On travaillera toutes seules  
Et on sera mieux payées.*

*Nous on reste là  
On ne bougera pas  
Tant que l'UCL ne nous écoute pas*

20. Contenu de la lettre recommandée adressée au directeur de la firme ANIC par les ouvrières employées par la société, lue oralement par l'une d'entre elles devant une assemblée des travailleuses. Images d'archives apparaissant dans le film de Coline Grando, *Le Balai libéré*.

21. La première des deux chansons est entendue en off au début du film. Elle accompagne la scène générique qui montre des ouvrières en train de nettoyer les locaux de l'UCL. La seconde est entonnée à la fin de la séquence qui les montre réunies en assemblée en train d'écouter le texte de la lettre de licenciement qu'elles vont envoyer au patron d'ANIC, lue à haute voix par l'une d'entre elles.

22. La séquence générique qui ouvre le film se clôture sur l'inscription de son titre sur un fond noir, sous lequel apparaît le premier vers de cette chanson bien connue d'Hugues Auffray, « Le Petit Âne gris ». Comme nous le comprenons plus tard lors des échanges entre les deux générations de travailleuses, l'air de ce morceau a été repris à l'époque par les partisans du Balai libéré pour composer une nouvelle chanson, en soutien à leur cause.

**CENTRE CULTUREL  
LES GRIGNOUX**  
Écran large sur tableau noir

9 rue Sœurs de Hasque  
B 4000 Liège (Belgique)  
32 (0)4 222 27 78  
contact@grignoux.be  
www.grignoux.be

Un ouvrage publié avec le soutien d'**Europa Cinemas**, une initiative du programme Media des Communautés Européennes, de la **Ville de Liège**, de la **Région Wallonne**, de la **Fédération Wallonie-Bruxelles** et de l'**Administration Générale de la Recherche scientifique**, Service général du pilotage du système éducatif **ÉCRAN LARGE SUR TABLEAU NOIR** est une opération des Grignoux accompagnée par le **CSEM** (Conseil Supérieur de l'Éducation aux Médias)



## ANNEXE 3. Chanson composée en soutien aux travailleuses du Balai libéré<sup>22</sup>

*Écoutez cette histoire que l'on m'a racontée  
Du fond de ma mémoire je vais vous la chanter  
Elle se passe en Belgique, dans le Brabant wallon  
À Louvain-la-Neuve, quartier du cyclotron*

*Jusqu'à cette semaine, elles travaillent beaucoup  
Pour un salaire très mince, elles se crevaient pour nous  
Sous l'œil impitoyable de Mr Ransonnet  
Qui en les exploitant ses poches remplissait*

*Ce 25 février, ANIC a disparu  
Et même ses patrons, à l'hus ils sont foutus  
Si c'n'est pas pour l'UCL, elles ne travailleraient plus  
Elles se paieront elles-mêmes avec l'argent reçu*

*Plus de contremaître, plus de brigadier  
Pour faire leur travail, elles vont s'organiser  
Pour faire leur travail, elles vont s'autogérer  
Et aucune d'entre elles ne sera licenciée*

*Nous sommes tous avec elles, étudiants, résidents  
Nous lutterons avec elles contre les licenciements  
Et d'un grand coup de balai, nous renverserons  
Le capitalisme et tous ses sales patrons  
Et nous ferons ensemble notre autogestion*

## ANNEXE 4. Chanson composée par les ouvrières de la FN

*Le travail c'est la santé  
Rien faire c'est la conserver  
Les prisonniers du boulot  
Font pas de vieux os  
Les délégués ont demandé  
La direction a refusé  
Mais nous les femmes, il faut marcher  
Pour faire trotter nos délégués  
Le travail c'est la santé  
Pour ça faut être augmentés  
S'ils refusent de nous donner  
Faut pas travailler  
La direction a proposé  
Cinquante centimes aux délégués  
Mais nous les femmes on a r'fusé  
On n'demande pas la charité  
Le travail c'est la santé  
Pour ça faut être augmentés  
Les centimes c'est pas assez  
Pour se faire crever.*