

Allemagne

La nouvelle conflictualité des relations professionnelles dans le secteur de la petite enfance

Stefan KERBER-CLASEN*

En 2015 a eu lieu la deuxième grève fédérale dans le service social et éducatif municipal dans l'histoire de l'Allemagne. Celle-ci n'a suivi que de six ans la première grève de 2009 et elle y est directement liée. Ces deux grèves ont surtout été menées par les salarié(e)s du secteur de la petite enfance (des *Kitas* ¹), et la participation des professionnel(le)s a été particulièrement élevée. Ces grèves sont donc connues du grand public sous le nom de « *Kita-Streik* ». Ces mobilisations syndicales massives, impulsées en grande partie par le syndicat des services *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (*ver.di*) dans le secteur de la petite enfance, contrastent avec le caractère traditionnellement peu conflictuel des relations professionnelles établies dans ce secteur en Allemagne ². Comment alors expliquer cette nouvelle conflictualité ?

On abordera cette question sous trois angles d'analyse complémentaires : les changements fondamentaux du secteur qui résultent des réformes politiques menées à partir des années 2000, l'impact de ces réformes en matière d'emploi et de travail pour les professionnel(le)s, et les positions et actions des syndicats *ver.di* et *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (*GEW*, le syndicat de l'éducation et de la recherche) pendant cette période de réformes.

Les réformes du secteur de la petite enfance en Allemagne

Pendant des décennies, le secteur de la petite enfance en Allemagne de l'Ouest a évolué, sans toutefois connaître de changements structurels importants. Dans un contexte de politique familiale

* Chercheur à l'Institut de sociologie de l'Université Friedrich-Alexander d'Erlangen-Nürnberg.

1. Le terme « *Kita* » est l'abréviation du terme allemand « *Kindertagesstätte* » qui désigne les crèches et jardins d'enfants accueillant les enfants de 0 à 6 ans. Par ailleurs, il existe également des institutions qui s'adressent exclusivement aux enfants âgés de 0 à 3 ans (crèches) ou aux enfants âgés de 3 à 6 ans (jardins d'enfants).
2. Ce secteur était en effet jusque-là marqué par une quasi-absence de conflits collectifs. L'exception la plus importante constitue la grève des professionnel(le)s des *Kitas* à Berlin en 1989-1990 ; pour plus des détails, voir Marx Ferree, Roth (1998).

très conservatrice, soutenue par la majorité de la population, le secteur était depuis 1945 essentiellement composé de jardins d'enfants pour les enfants âgés de trois à six ans. Les jardins d'enfants sont des institutions issues d'une tradition pédagogique spécifique qui s'est développée en Allemagne depuis la deuxième moitié du XIX^e siècle. Cette tradition, centrée sur les jeux des enfants, est très différente du modèle scolaire que l'on trouve dans la plupart des pays européens, dont la France. En lien avec cette tradition, les professionnel(le)s n'ont pas suivi de formations académiques mais possèdent des qualifications issues d'une formation professionnelle.

À partir des années 1960, ces institutions ont été complétées dans les villes par des crèches pour une partie des jeunes enfants. Le secteur des jardins d'enfants a crû en permanence à partir des années 1970 et a connu une expansion massive dans les années 1990, pour accueillir la quasi-totalité des enfants. Mais c'est une décennie plus tard, au début des années 2000, qu'une vague de réformes a contribué à restructurer qualitativement le secteur de la petite enfance et ces institutions, désormais appelées « *Kitas* ».

La publication de l'étude Pisa en 2001, qui a mis en évidence les résultats médiocres des élèves allemands par rapport à ceux d'autres pays de l'OCDE, a fait du jour au lendemain du secteur de la petite enfance et de la politique de l'éducation des priorités dans le débat public au plan national et régional (Kahmann, 2015). Aux institutions de la petite enfance, à leur conception pédagogique non-scolaire et à la qualification des professionnel(le)s jugée insuffisante étaient en partie imputés les résultats décevants de l'étude Pisa.

Rapidement, un consensus des principaux partis politiques et des forces

sociales s'est formé autour de la nécessité de mettre en place une véritable éducation scolaire dans les *Kitas*. En 2004, les ministres des *Länder* chargés du secteur de la petite enfance ont décidé de transformer les jardins d'enfants en institutions d'éducation préscolaire – sans pour autant arriver à une intégration complète de ces institutions dans le système scolaire comme c'est le cas par exemple en France. Cette transformation a eu des répercussions fortes sur les institutions, les professionnel(le)s de la petite enfance, les enfants et les parents, car elle a profondément changé la manière dont les *Kitas* fonctionnent et dont elles sont perçues.

Presque dans le même temps, les *Kitas* ont connu une dynamique d'expansion inédite : de 2005 à 2016, plusieurs centaines de milliers de places de crèche ont été créées pour accueillir des enfants âgés de moins de trois ans. La transformation qualitative a donc surtout eu un impact sur le travail avec et la vie quotidienne des enfants de trois à six ans, tandis que la transformation quantitative, impulsée par deux lois fédérales de 2005 et de 2008, a avant tout modifié le quotidien des enfants plus jeunes et de leurs parents, ainsi que le travail des professionnel(le)s. Ces lois ont ainsi prévu la création de places dans des institutions de la petite enfance jusqu'à 2013 et ont instauré le droit des enfants d'avoir une place en crèche. Cette expansion est encore en cours : le nombre de places créées n'a pas suffi, ni pour atteindre les buts fixés par le législateur ni pour répondre aux besoins réels des parents.

Au milieu des années 2000, cette expansion était d'abord une réponse à la demande de mères actives toujours plus nombreuses dès les années 1970 de pouvoir enfin bénéficier d'un dispositif de prise en charge de leurs jeunes enfants. Elle répondait ensuite à la demande des entreprises, et faisait

partie d'une stratégie politique menée par les gouvernements fédéraux pour valoriser le capital humain que représentaient les mères, marquant ainsi une rupture avec la politique familiale conservatrice établie. Enfin, des préoccupations natalistes ont aussi joué un rôle, car les moyens de conciliation vie familiale-vie professionnelle ont été conçus aussi dans l'optique d'inciter des femmes hautement qualifiées à avoir des enfants (Kahmann, 2015).

En parallèle de l'augmentation du nombre de places en crèche, la durée quotidienne de prise en charge des enfants a été augmentée pour ne plus se limiter au matin seulement, comme c'était jusqu'à présent le cas. Le modèle allemand d'institutions de la petite enfance a donc été profondément renouvelé, si bien que les enfants pris en charge sont plus nombreux, plus jeunes, restent plus longtemps chaque jour et sont plus scolarisés qu'auparavant. De cette manière les réformes changent le positionnement du secteur de la petite enfance au sein de l'État providence et du système éducatif, et contribuent à établir une nouvelle politique familiale (*Nachhaltige Familienpolitik*) moins conservatrice, plus ouverte au besoin des mères actives et plus sensible à la demande de capital humain par les entreprises. En parallèle, elles modifient l'organisation interne des institutions de la petite enfance et les procès de travail ¹.

Conséquences des réformes pour les professionnels de la petite enfance

Les transformations du secteur de la petite enfance ont impacté le travail

et l'emploi des professionnel(le)s et se caractérisent par :

- la forte augmentation du nombre de professionnel(le)s employé(e)s dans le secteur de la petite enfance. En 2014, environ 600 000 personnes travaillaient dans ce secteur, soit 50 % de plus qu'en 2006 (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2014). De ce fait, les capacités en matière de formation professionnelle ont fortement augmenté (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2014). Cependant il y a une pénurie de professionnel(le)s qualifié(e)s ;

- l'amorce d'un processus de professionnalisation qui se réalise surtout par des formations académiques, auparavant inexistantes, pour les professionnel(le)s de la petite enfance ;

- de nouvelles exigences et tâches liées à la prise en charge des enfants de moins de trois ans et au nouveau modèle préscolaire qui incombent aux professionnel(le)s ; en résultent une montée en compétences et en qualifications requises ;

- la reconnaissance publique, du moins au plan symbolique, du travail des professionnel(le)s de la petite enfance comme un travail qualifié et une contribution importante à l'avenir de la société et surtout à la qualification de la future main-d'œuvre.

- un financement insuffisant des *Kitas* qui empêche les professionnel(le)s d'accomplir un travail de qualité : en résulte une dégradation des conditions de travail, et en particulier une intensification du travail, une pénibilité accrue et un manque de ressources et de personnel au quotidien ;

1. On pourrait ajouter une analyse des changements structurels du financement de ces institutions, marquées par l'introduction du « New Public Management » dans le service public en Allemagne. Ce dernier point est néanmoins secondaire pour répondre à la question posée ici.

Les professionnel(le)s dénoncent en effet la dégradation de leurs conditions de travail et perçoivent les changements qualitatifs d'une manière ambiguë. C'est en particulier le cas des nouveaux programmes préscolaires qui ne sont pas salués à l'unanimité parce qu'ils rompent avec la tradition pédagogique des *Kindergarten* et cherchent à préparer les enfants pour leurs succès scolaires individuels.

Malgré ces changements, d'importants éléments restent stables en matière d'institutions de la petite enfance et de travail, comme le fait que le secteur reste encore quasi-exclusivement féminin. C'était et cela demeure l'archétype d'un monde du travail et de l'emploi au féminin marqué par toutes les discriminations structurelles qui s'y rattachent. Le travail des salarié(e)s étant considéré comme relevant de compétences « naturelles » attribuées aux femmes, il n'est jugé que comme « semi-professionnel ». En résultent des salaires plutôt bas pour des salarié(e)s ayant effectué de trois à cinq ans de formation professionnelle non académique, ainsi qu'une faible reconnaissance du travail. De plus, les emplois à temps partiel sont très répandus, puisqu'ils concernent environ 60 % des professionnel(le)s.

Ces caractéristiques valent pour l'ensemble des institutions de la petite enfance. Par ailleurs, il s'agit toujours en majorité (environ 60 %) d'institutions associatives, surtout liées aux églises catholique et protestante, et dans une moindre mesure d'institutions du service public (environ 33 %). Par rapport à d'autres structures, les institutions de la petite enfance sont également de petites organisations, qui emploient en général de cinq à 25 professionnel(le)s.

L'importance de l'« *ethos du care* » des professionnel(le)s, ainsi que d'autres caractéristiques traditionnelles des institutions

de la petite enfance, dont la forte limitation du droit de grève des employé(e)s des *Kitas* soutenues par les églises, ont contribué depuis toujours à une conflictualité collective faible et invisible dans le secteur. Or, cette absence des conflits a souvent été interprétée comme une absence de volonté et une incapacité des employé(e)s à faire grève.

Les conflits collectifs en 2009 et en 2015

La faible conflictualité du secteur de la petite enfance n'est plus de mise depuis 2009, date de la première grève fédérale du service social et éducatif municipal qui a ébranlé le secteur. Avec la grève fédérale de 2015, les professionnel(le)s de la petite enfance ont indiqué qu'ils (elles) étaient fermement décidé(e)s à se mobiliser pour défendre leur intérêts. Les mouvements sont essentiellement portés par des salarié(e)s syndiqué(e)s par ver.di, le syndicat majoritaire le plus actif au sein des services sociaux et éducatifs municipaux, et dans une moindre mesure par Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), le syndicat des enseignants et du personnel pédagogique minoritaire dans ces secteurs. Tous deux sont affiliés au Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

Les causes de ces conflits

Comment expliquer que le personnel pédagogique des *Kitas* et les autres employé(e)s des services sociaux et éducatifs municipaux ne soient apparus collectivement qu'en 2009, puis à nouveau en 2015, comme des acteurs défendant leurs intérêts ? Suite aux analyses de l'action syndicale de Kelly (1998) et Dribbusch (2011), on peut identifier trois

facteurs décisifs qui ont contribué à cette mobilisation :

- en premier lieu, le personnel pédagogique considérait sa situation problématique en matière de travail et d'emploi : les ressources disponibles étaient jugées insuffisantes pour répondre aux nouvelles exigences liées à l'intégration des jeunes enfants et à la mise en place de programmes éducatifs. Les bas salaires étaient considérés comme de plus en plus injustes et injustifiés parce qu'ils n'avaient pas augmenté dans les mêmes proportions que les exigences professionnelles et la reconnaissance symbolique du métier ;

- en deuxième lieu, le personnel pédagogique était persuadé qu'un conflit salarial dur perceptible par l'opinion publique serait favorable à leurs intérêts collectifs en raison des discours publics dominants sur le sujet. L'opinion publique était depuis quelques années favorable aux réformes, à l'amélioration de la qualité des *Kitas* et reconnaissait largement l'importance du travail qui y était réalisé. Cela a permis aux employé(e)s syndiqué(e)s de faire valoir en toute légitimité le manque de reconnaissance de leur profession au plan matériel (salaires, ressources) ;

- enfin, dans les métropoles et les grandes villes, les syndicats en tant qu'organisations étaient prêts à défendre les intérêts particuliers des employé(e)s du service social et éducatif dans le cadre de leurs négociations collectives pour le secteur public. Les syndicats agissaient de cette manière parce qu'ils cherchaient à profiter de la période de réforme des *Kitas* pour promouvoir à la fois les intérêts des professionnel(le)s et leurs propres intérêts en tant qu'organisation syndicale (gagner de nouveaux membres, renforcer leur position politique, l'image publique du syndicat).

En outre, les mobilisations dans le secteur de la petite enfance ont joué un rôle important et exemplaire pour ver.di. Elles s'inscrivaient en effet dans un conflit social et politique plus large, à propos de la qualité et du financement des services publics et surtout des investissements dans le secteur social en Allemagne dans un contexte de politique d'austérité toujours plus fortement institutionnalisée par des lois fédérales, régionales et locales. Le secteur de la petite enfance a donc été stratégiquement choisi par les syndicats comme une arène de conflit à cause des problématiques visibles, des évolutions du et dans le secteur, et aussi en raison du niveau d'organisation syndicale des employé(e)s plutôt élevé pour le domaine des services sociaux et éducatifs.

En 2009, des revendications sur les conditions de travail et de rémunération

Au printemps 2009, la première grève fédérale des employé(e)s du service social et éducatif municipal a commencé. Elle a duré au total 16 semaines et a été suivie surtout en Allemagne de l'Ouest où le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé et les syndicats plus puissants qu'en Allemagne de l'Est. Pendant la grève, les institutions sont restées fermées entre un et trois jours par semaine.

Les grévistes exigeaient une convention collective qui limite la pénibilité du travail, que les précédentes réformes avaient accru, et améliore les conditions de travail ; par ailleurs, ils revendiquaient une valorisation financière de leur activité. Les deux revendications traduisaient parallèlement, sur le plan de la politique tarifaire, les revendications politiques plus générales d'un financement public suffisant des services sociaux et éducatifs (Seppelt, 2014). Le financement

ne pouvait toutefois pas faire l'objet de revendications tarifaires, parce qu'il n'entre pas dans le cadre de l'autonomie tarifaire des syndicats et associations des employeurs.

Les résultats peuvent être considérés comme de modestes avancées dans ce domaine : ver.di et GEW ont fait en sorte, en lien avec l'association des employeurs municipaux (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, VKA), que soit conclue, et ce pour la première fois dans le secteur public, une convention collective garantissant l'évaluation de la pénibilité du travail et facilitant sa réduction. Toutefois, cette convention n'a en réalité permis que peu d'améliorations de la situation professionnelle des salarié(e)s, en raison d'une part de ses difficultés de mise en œuvre au niveau des *Kitas* et autres institutions du service social et éducatif, et d'autre part de l'intensification du travail qui s'est poursuivie du fait des réformes. De plus, la nouvelle grille de salaires homogène établie prévoit des augmentations salariales très limitées.

À l'issue de la mobilisation de 2009, des débats internes intenses ont émergé au sein des syndicats. Ils ont porté sur les possibilités d'amplifier ce processus de reconnaissance et de revalorisation, et ver.di comme GEW ont tenté de maintenir et canaliser la nouvelle activité syndicale des professionnel(le)s des secteurs concernés. Ainsi les syndicats se sont engagés entre 2009 et 2014 dans des conflits politiques portant sur de nouvelles régulations régionales du secteur de la petite enfance, notamment en Hesse en 2012 et 2013. Dans le même temps, ver.di et GEW ont préparé une nouvelle mobilisation fédérale au sein du service social et éducatif municipal, qui a eu lieu au printemps 2015.

Une poursuite des revendications en matière de reconnaissance financière

Contrairement à la négociation collective de 2009, celle de 2015 concernait exclusivement les rémunérations : ver.di et GEW ont exigé une augmentation moyenne des salaires de 10 %, au moyen d'une révision de la classification des emplois de la convention collective négociée en 2009. La revendication était donc à nouveau motivée par le fait que les activités des salarié(e)s avaient beaucoup évolué au cours des dernières années. De plus, les syndicats ont demandé que ces classifications prennent également en compte les formations réalisées par les professionnel(le)s, dont la durée, soit plusieurs années, est similaire à celle des formations dispensées par les universités de sciences appliquées.

Au cours des négociations salariales amorcées au début de l'année 2015, les syndicats ont tenté d'exercer une pression politique encore plus forte qu'en 2009 pour donner davantage de poids aux revendications. Cette fois, la stratégie de grève était très différente. Après quelques jours de mobilisation au début du printemps, les syndicats ont annoncé en mai 2015 une grève fédérale illimitée. C'est la toute première fois qu'une telle mesure est prise dans les secteurs concernés et l'opinion publique comme la plupart des membres des syndicats ont été surpris par sa radicalité. La grève a été massivement suivie, en particulier dans les *Kitas*. Elle a duré quatre semaines au total, pendant lesquelles de nombreuses *Kitas* et autres institutions du secteur sont restées fermées.

La grève a été soudainement et provisoirement suspendue : les dirigeants syndicaux ont en effet dû accepter la proposition du patronat d'ouvrir une procédure de conciliation prévue par la convention collective du secteur public

avec l'intervention de conciliateurs externes. Cette situation assez rare, inédite dans les relations professionnelles en Allemagne, a surpris les salarié(e)s en grève qui ne connaissaient pas l'existence de cette procédure. L'accord qui a mis un terme à la conciliation n'a prévu pour la plupart des groupes professionnels du secteur social et éducatif que de faibles augmentations de salaire.

D'après une enquête menée auprès des membres des syndicats début août, cet accord a été refusé massivement par la base malgré l'engagement des responsables syndicaux en sa faveur, conduisant ces derniers à reprendre les négociations salariales. À défaut de consensus sur la stratégie à adopter pour exercer une pression politique suffisamment forte pour assurer le succès des négociations, les syndicats ne parviennent pas à mobiliser de nouveau. Cette recherche d'une stratégie a d'ailleurs fait l'objet de débats très vifs et menés sous la pression de la mobilisation du printemps qui menaçait de faiblir avec le temps.

Au final, la négociation s'est conclue fin septembre sans qu'aucune mobilisation syndicale n'ait lieu après la rentrée scolaire. Les syndicats n'étaient plus capables de susciter une telle mobilisation, dans un contexte où le débat public est devenu dominé, dès le mois d'août, par les discussions autour de l'accueil des réfugiés. À l'issue des négociations, la convention collective conclue prévoit finalement une augmentation de 3,3 % des salaires des employé(e)s, soit un peu plus que ce que la conciliation avait prévu. Comme en 2009, les représentants syndicaux ont estimé qu'il s'agissait d'une avancée importante en matière de reconnaissance et de revalorisation du travail effectué dans les services sociaux et éducatifs, et particulièrement dans les *Kitas*. En revanche, de manière plus prononcée

qu'en 2009, un sentiment de déception et parfois même de résignation a prédominé parmi la majorité des membres syndiqués à l'automne 2015.

Si plusieurs semaines de grève fédérale dans les services sociaux et éducatifs municipaux en 2009 comme en 2015 constituent un fait inédit en Allemagne, les mobilisations ont produit des résultats assez modestes pour les employé(e)s. En effet, les syndicats ont échoué, en 2009 et en 2015, à conclure des conventions collectives satisfaisantes pour leurs membres. Certes, les attentes des employé(e)s actifs dans les grèves, particulièrement en 2015, étaient importantes mais leurs revendications en matière de travail, d'emploi et de salaire, étaient justifiées par un souci de justice et de reconnaissance. Cette rhétorique de justice a donné une dimension morale à la mobilisation, en contraste avec la rhétorique syndicale plus rationaliste qui promeut des luttes pour des intérêts. Dans cette perspective, même si l'issue des négociations de 2015 semble plus favorable aux résultats de la négociation de 2009, elle marque un échec de la mobilisation en termes de reconnaissance de l'activité professionnelle.

Les raisons principales de cet échec se trouvent dans la politique d'austérité, menée depuis les années 1990 et après la crise économique de 2009-2010, et fortement défendue par l'association des employeurs municipaux. Dans un contexte où la mobilisation a tenté explicitement de remettre en cause cette politique d'austérité, les employeurs ont redouté que des progrès syndicaux dans un secteur du service public puissent entraîner des aspirations similaires dans d'autres secteurs. Ces derniers, avec le soutien *de facto* des partis politiques qui gouvernent aux plans tant fédéral que régional, se sont opposés à toute amélioration des

conditions de travail et/ou de la rémunération. Les employeurs n'ont donc subi aucune pression, en dépit d'une reconnaissance des politiques vis-à-vis des revendications des employé(e)s et de leur légitimité en 2009 comme en 2015.

Conclusion

Ce n'est que très récemment, en 2009, que les relations professionnelles dans le secteur de la petite enfance en Allemagne sont devenues conflictuelles, dans un contexte où les syndicats ont tenté à la fois d'améliorer les conditions d'emploi et de travail dans les *Kitas* pendant la phase de réformes et de combattre « l'austérité-risme » (Hyman, 2015) qui s'est intensifié après la crise économique de 2009-2010. Redoutant que des progrès en la matière ne suscitent une propagation de telles revendications dans d'autres secteurs, le patronat, soutenu par la classe politique, a contré l'initiative syndicale de 2009 et a ainsi provoqué la grève de 2015, également combattue. Le conflit social et politique qui concerne la qualité et le financement des services publics et surtout du secteur social en Allemagne demeure. Entre-temps, ce conflit a pris une nouvelle dimension à cause de l'afflux de migrants vers l'Allemagne à partir de l'été 2015. Les services publics directement concernés se sont en effet montrés incapables de faire face à cette situation après une politique d'austérité prolongée. Dans les *Kitas* comme dans beaucoup d'autres services, ces nouveaux enjeux pourraient relancer le débat social sur l'avenir des services publics en Allemagne. Un débat que les employé(e)s du secteur mèneront sur la base de leur

mécontentement et de leurs expériences collectives et individuelles de ces mobilisations historiques de 2009 et 2015.

Sources :

Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014), *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014*, Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, München, http://www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/download/Fachkraeftebarometer_Relaunch/Fachkraeftebarometer_Fruhe_Bildung_2014.pdf.

Dribbusch H. (2011), « Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung », in Haipeter T., Dörre K. (eds.), *Gewerkschaftliche Modernisierung*, VS Verlag, Wiesbaden, p. 231-263.

Hyman R. (2015), « Austeritarianism in Europe: What Options for Resistance? », Paper for the Institute for New Economic Thinking Conference, « Liberté, égalité, fragilité », Paris, April 8-11, <http://beta.ineteconomics.org/uploads/papers/HYMAN-AUSTERITARIANISM-IN-EUROPE.pdf>.

Kahmann M. (2014), « Allemagne : Un faible impact de la crise sur les ajustements des services publics », n° spécial, « Santé, éducation : services publics dans la tourmente », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 148, décembre, p. 151-179.

Kahmann M. (2015), « Allemagne : La conciliation, de la marge au cœur des enjeux des politiques publiques », n° spécial, « Variations de la conciliation vie familiale-vie professionnelle dans l'OCDE », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 152, décembre, p. 64-85.

Kelly J.E. (1998), *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism, and Long Waves*, London, New York, Routledge.

Marx Ferree M., Roth S. (1998), « Gender, Class and the Interaction between Social Movements: A Strike of West Berlin Day Care Workers », *Gender & Society*, vol. 12, n° 6, p. 626-648.

Seppelt J. (2014), « SOS KiTa: Wann, wenn nicht jetzt? », *Express*, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, n° 6.