



Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2013 - N° 69

Février 2013

EDITO



La lutte, nous le disons souvent, est la meilleure façon de défendre nos acquis ou d'en gagner de nouveaux.

Encore, faut-il mettre toutes les chances de notre côté pour gagner. Il convient de réaffirmer quelques principes et réalités tels que :

- ◆ *la lutte ne s'improvise pas,*
- ◆ *elle ne se décrète pas,*
- ◆ *elle se construit et s'organise.*

Loin d'être uniquement des slogans, ces principes et réalités nous renvoient à des éléments de référence que nous étudions à l'occasion de stages de formations syndicales, de journées d'études ou encore au cours d'examen collectif, autour d'un bilan qualitatif de luttes ciblées, de retours d'expériences.

Ni recette miracle, ni gadget, ni dictionnaire juridique, ce guide tente simplement de vulgariser, de donner des éléments aidant, favorisant les mobilisations, les luttes et les négociations au sein des établissements de notre champ fédéral.

C'est là toute l'ambition de ce document : aider les syndicats, notamment les nouvelles bases.

Plan du DOCUMENT

I - La mobilisation

- Le rôle des syndiqués ①
- La réunion syndicale ②
- Les revendications ③
- Le cahier de revendications ④

II - Lutte

- Le rôle du syndicat ①
- Les relations entre syndicat et les grévistes pendant le conflit ②
- L'implication des grévistes dans l'action ③
- Les différentes formes d'action ④
- L'Assemblée Générale ⑤

III - La négociation, le rôle du syndicat

- La négociation, une règle pendant la lutte ①
- Informer les structures de la CGT ②
- Populariser largement une lutte ③
- Interpeller les autorités ④

IV - La grève

- Le préavis de grève ①
- La réquisition ②
- L'assignation ③
- Le protocole de fin de conflit ④

V - Ester en justice doit être le dernier recours

VI - Le recours aux instances du personnel

Annexes - Le droit de grève des salariés du secteur Privé.

*Vous pourrez retrouver prochainement les aspects juridiques de ce livret dans le document du secteur LDAJ intitulé : « **Droit de grève Public/Privé** » sur le site fédéral.*

Pour toute question ou pour informer la Fédération des luttes en cours :
« luttes@sante.cgt.fr »

- I - LA MOBILISATION



Permettre l'expression des besoins individuels de chacun, les satisfaire par l'action collective, représente l'enjeu des mobilisations, des luttes et des négociations.

Chaque salarié a des besoins individuels, des aspirations qui lui sont propres. Bien souvent nous avons tendance à ne considérer le salarié qu'au sein de son établissement, de l'entreprise. De fait, nous oublions que ce sont des femmes, des hommes et qu'au-delà du métier qu'elles ou ils exercent, avec plus ou moins de satisfaction, elles/ ils ont des aspirations en dehors de leur lieu de travail.

Leurs conditions de vie, de logement, de transport, d'accès aux crèches, aux loisirs, aux vacances conditionnent également leur écoute, leur capacité à agir.

Ces situations, par conséquent, dépendent d'un environnement, politique et culturel. Plus elles/ ils vivent bien leurs conditions de vie et de travail, plus elles/ ils seront en

capacité d'agir collectivement. A l'inverse de cette action collective, nous pouvons constater l'isolement, la souffrance au travail. Il y a donc lieu d'être avant tout à l'écoute de ce que chaque salarié exprime ou n'exprime pas. De ce point de vue les bilans sociaux dans les établissements de plus de 50 salariés sont de bons indicateurs. Temps de trajet, nombre d'arrêts maladie et autres indicateurs permettent de suivre l'état de bien être des salariés et leur réceptivité à l'action collective. Autant d'attentions qui conditionnent les mobilisations, les luttes, les succès. C'est de cette capacité d'écoute dont il faut doter les syndiqués, les délégués, les militants. De leur nombre dépendront les luttes et les succès.



- I - ① Le rôle des syndiqués

Discuter et populariser les revendications auprès des collègues et échanger sur les moyens de les satisfaire.

Ce sont aux syndiqués du service, du bureau de l'atelier ou du secteur délimité qu'il incombe de faire vivre le cahier de revendications et de faire circuler l'information aux salariés de son secteur, service, atelier, voire de l'ensemble de l'établissement.

Avec la section ou le syndicat ils présentent le lien indispensable entre leur service, leur atelier ou leur secteur avec la section syndicale, le syndicat et toutes les autres structures de notre organisation (UL, UD, USD, région et Fédération).

En terme d'organisation, c'est bien par service, atelier ou secteur que les syndiqués doivent avant tout s'organiser, à partir des structures géographiques, des lieux de travail (atelier technique, accueil administratif, service de soins, équipes...) afin d'être au plus près des salariés, de l'usager.

Ce sont également eux qui doivent organiser dans le service, le bureau, l'atelier ou le secteur, la consultation (à bulletin secret ou à main levée) sur le type et le niveau des actions à entreprendre pour obtenir la satisfaction des revendications des salariés.

Pour parfaire ce type d'organisation, en fonction du nombre de syndiqués, mais aussi de la taille du service ou du secteur, les syndiqués peuvent proposer d'élire en leur sein un ou des référents ou délégués de service. Ici, il n'est fait référence à aucun texte, loi, obligation mais bien à une forme d'organisation interne permettant d'être au quotidien en lien avec les syndiqués, les salariés et la section ou le syndicat d'établissement. Une telle forme d'organisation doit permettre à la section syndicale ou au syndicat d'être présent partout dans l'établissement, tout du moins, d'avoir un véritable état des lieux de notre implantation. Mesurer nos forces et nos faiblesses est, en la matière, ce qui conditionne l'activité revendicative.

- I - ② La réunion syndicale

Elle permet aux syndiqués de mettre en commun et de faire le point sur les revendications et l'état de combativité des collègues, d'évaluer ce que le syndicat peut proposer comme moyens et comme objectifs de lutte.

Bien souvent, dans les établissements importants, réunir les syndiqués à un point central s'avère être mission impossible, faute de temps, disponibilité, nécessité de service, etc.

Il nous faut donc avant tout, privilégier la proximité des réunions de syndiqués par services ou plusieurs services sur un thème donné. Pour les réunions de syndiqués plus centralisées, les référents ou délégués de services qui font vivre les cahiers de revendications de services, d'ateliers ou de secteurs sont, ici, des atouts majeurs pour inviter les autres syndiqués à participer.





- I - LA MOBILISATION (2)

- I - ③ Les revendications

Les aspirations individuelles des salariés, discutées collectivement entre collègues, et avec le syndicat, mises en forme et adoptées par les salariés solidairement deviennent des revendications. Elles sont alors portées sur le cahier de revendications et impliquent des actions concertées.

Le syndicat apporte son expérience et son expertise à la réflexion et porte les revendications (*vérifier si une revendication ne correspond pas à une disposition de la*

convention collective, du Code du travail ou du statut de la Fonction publique Hospitalière).

Le syndicat propose évidemment aux salariés des revendications. **Il est à souligner que les revendications des salariés le deviennent vraiment, quand ceux-ci évoquent les formes et le niveau des actions à entreprendre pour obtenir satisfaction sur ces dernières.**

- I - ④ Le cahier de revendications

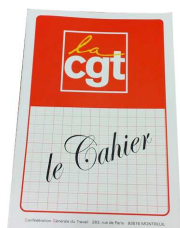
Il permet de recueillir les revendications dans les différents services ou auprès des collègues pour préparer la réunion syndicale ou l'assemblée générale.

Comment se présente-t-il ? Composé de plusieurs parties, il précise la nature de la revendication du service ou secteur concerné, l'action proposée par les collègues, ainsi que la date à laquelle celle-ci a été formulée **et votée au sein du service ou du secteur d'activité.**

Ainsi, présent dans le service ou secteur (voire affiché), il est à la fois la mémoire de la décision collective, mais sert également à faire le point sur ce qui a été obtenu et ce qui ne l'a pas été. Ce doit être un moment privilégié pour mesurer la pertinence de l'action collective et voir « *comment, avec qui et pourquoi* » nous avons (ou pas) obtenu satisfaction, donc ce qu'il nous appartient, dès lors, de mettre en œuvre et par conséquent, de réactualiser ce cahier de revendications.

Les repères revendicatifs de la CGT sont un point d'appui pour construire les revendications.

Il ne s'agit pas ici de reformuler des slogans, des mots d'ordre, mais bien de faire le lien à partir du vécu du service, de l'atelier ou du secteur et de faire le lien entre la situation, la revendication locale et les repères revendicatifs de notre organisation.



CGT *Service et Actions sectorielles*

Cahier de revendications

Date :

Service :

Revendications :

Actions :

Evaluation :



- II - LA LUTTE



Tous dans la rue
avec la CGT !

Il existe plusieurs types de luttes : la lutte « **défensive** » par exemple dans l'objectif de conserver un acquis (que nous appellerons « lutte d'opposition ») et la lutte « **offensive** » (que nous appellerons « lutte de proposition ») dans l'objectif de gagner un élément de salaire, d'améliorer les conditions de travail, ...

La lutte doit instaurer un rapport de forces plus favorable aux salariés pour amener les employeurs à la négociation pour la satisfaction des revendications.

Toutes les luttes doivent être pilotées et encadrées par un syndicat. En cas d'incident au cours d'une action, le syndicat est responsable juridiquement ; la plupart du temps, le secrétaire général et le trésorier constituent les « personnes morales », selon les statuts du syndicat.

Les moyens de lutte vont de la pétition, du simple rassemblement au piquet de grève, voire à la grève totale.

★ **Le piquet de grève :** Il est une forme de l'organisation de l'action.

Ses missions :

- ◆ L'information et le débat avec les salariés et les usagers
- ◆ L'organisation du service minimum le cas échéant
- ◆ Le recensement individuel des salariés en lutte

De là, il s'organise au sein de l'établissement, à l'entrée de celui-ci et il est composé de salariés grévistes. La présence de nos militants syndicaux est ici indispensable, à fortiori des membres de la direction du syndicat. Notons qu'il est important qu'une partie de la direction syndicale puisse se réunir régulièrement en dehors du « piquet », afin d'apprécier l'évolution et la continuité du mouvement.


Plus les moyens de fonctionnement ou de production seront mis à mal, plus la lutte pèsera. Les directions et les employeurs sont plus sensibles à cette forme qu'à la représentativité de la grève, même s'ils peuvent affirmer le

contraire (des cuisiniers qui font grève sans préavis de 11 H à 14 H seront extrêmement persuasifs...).

Si la **grève** constitue le dernier recours qu'ont les salariés pour se faire entendre et imposer la négociation, il existe de nombreuses formes de luttes permettant de gagner. Sur ce point, il est important de souligner que, plus les salariés maîtriseront les revendications, plus l'action sera décidée collectivement, plus la lutte sera payante.

Ce n'est pas forcément l'action gréviste proposée par une poignée de salariés, de militants, fussent-ils même syndiqués, qui ont le micro, ou la voix forte qui est synonyme de succès, mais bien la décision la plus rassembleuse, commune à tous ceux qui décident de l'action. En ce sens, le travail en amont (consultations, discussions et rédaction des cahiers revendicatifs dans les services, ateliers ou secteurs) est fondamental. Le vote à bulletin secret ou à main levée l'est également. Avec ce travail en amont, c'est la garantie d'organiser une véritable AG démocratique.

Pour exemple, lors des actions pour la réduction du temps de travail à 35 h payé 40 h, les hospitaliers de nuit de différents établissements de l'AP-HP ont agi quotidiennement, pendant plusieurs mois, sous différentes formes d'actions concertées par service et décidées à l'occasion d'assemblées générales régulières. La revendication portait sur les repos compensateurs, plus précisément un repos hebdomadaire supplémentaire par quinzaine pour reconnaître la pénibilité du travail de nuit, et non l'annualisation du temps de travail. Il est à souligner que ces agents n'ont fait grève « effective » qu'à deux occasions.

 Piquet de grève
Bijou de grève



- II - LA LUTTE (2)



- II - ① Le rôle du syndicat

Il prépare l'assemblée générale (AG) en apportant ses arguments et son expertise en se faisant aider s'il le faut par les structures et outils de la CGT (UL, USD, UD, Fédération, LDAJ); pour cela, il s'appuie sur les repères revendicatifs de la CGT.

Il doit rechercher la meilleure participation des salariés et la démocratie.

De là, le syndicat CGT s'adresse aux autres organisations syndicales de l'établissement ou du service pour rechercher l'unité d'action dans le cadre du syndicalisme rassemblé.

Il anime l'AG pour qu'une décision majoritaire puisse en sortir. Il peut proposer sur un tableau, une colonne d'arguments plaidant pour la fin du conflit et la signature du protocole et une colonne contre.

Il s'assure que les conditions matérielles de l'AG soient réunies pour sa réussite.

UNITÉ D'ACTION :

L'unité d'action se construit dans l'établissement ou le service à partir des revendications des salariés. Elle peut aussi se construire sur un territoire (département ou région), mais toujours à partir des revendications des personnels concernés.

Il s'agit donc pour les militants syndicaux d'aller à la rencontre des autres organisations syndicales pour leur proposer de construire ensemble des actions pour satisfaire les revendications des personnels.

Comment construire cette unité d'action et la maintenir ?

S'il ne s'agit pas de demander aux autres organisations syndicales d'intégrer le programme revendicatif de la CGT,



en revanche il s'agit d'amener, par le soutien revendicatif des salariés, à ce que ces organisations syndicales (OS) soient dans le principe d'une démarche commune. Cela suppose donc qu'en amont les salariés, les agents soient porteurs de leurs revendications vers les autres OS. Sur le territoire ou sur une

région, il est évident que ce sont les luttes unitaires locales qui sont susceptibles de peser favorablement sur la construction territoriale, régionale de l'unité d'action.

Comment maintenir l'unité d'action ? Il s'agit, ici, pour la CGT que les salariés puissent, à tout moment, vérifier les avancées ou les difficultés de l'action (contenus et formes) qu'ils ont décidée. Il en est de même pour les négociations qui doivent être sous contrôle des salariés en lutte, avec une démarche d'information, de consultation de proximité, comme il est précisé ci-dessus.

SYNDICALISME RASSEMBLÉ :

La conception de «syndicalisme rassemblé» portée par la CGT a été confortée, par exemple, lors du succès obtenu par le syndicalisme étudiant, lycéen et salarié, fédérations de parents d'élèves et partis politiques en lutte contre le CPE.

Pour notre champ, il s'agit donc de construire l'unité de toutes les forces pour défendre et améliorer le service public de Santé et d'Action Sociale : Usagers, professionnels, organisations syndicales, associations et partis politiques.

- II - ② Les relations entre le syndicat et les grévistes pendant le conflit :

Les grévistes doivent rester maîtres du mouvement ! Tout doit être mis en œuvre par le syndicat pour consulter les grévistes au fur et à mesure du déroulement de la négociation (assemblées générales, réunions par service, consultation des salariés, votes...).

Dans ces moments-là, le syndicat apparaît vraiment comme **l'outil de lutte** de chaque gréviste. Ce sont des moments privilégiés qui permettent au syndicat de s'enrichir des réflexions de chacun, et pour les salariés de prendre connaissance des propositions et de l'utilité du syndicat. Ce sont dans ces moments que les collègues sont plus réceptifs

aux propositions de la CGT qui ne manquent pas de rejoindre leurs aspirations : **le grand service public de la santé et de l'action sociale, la convention collective unique et étendue, le nouveau statut du travail salarié...**

La lutte doit permettre l'élévation du niveau de conscience des salariés.

La démocratie (véritable) n'est jamais un frein, elle est un levier puissant pour la CGT.

- II - LA LUTTE (2)



- II - ③ L'implication des grévistes dans l'action

Le syndicat doit susciter la participation des grévistes dans la préparation de l'action : confection de pancartes, diffusion de tracts, signatures de pétitions...

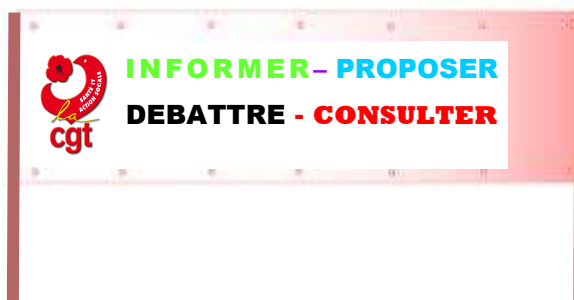
Il faut que les grévistes soient les acteurs du mouvement. Ces actions peuvent être ponctuées de moments festifs (barbecue, pique-nique, café- viennoiseries).

- II - ④ Les différentes formes d'action

Avant la grève il y a d'autres formes d'actions possibles :

- ◆ Tracts
- ◆ Pétitions
- ◆ Heures d'information syndicale (à gagner pour le privé, actées dans le public)
- ◆ Réunions des personnels
- ◆ Motions aux employeurs
- ◆ Demande d'audience aux responsables (ARS, Préfecture, Conseil Régional, général,)
- ◆ Lettre aux élus
- ◆ Débrayage

Si l'action démarre dans l'établissement ou le service, les revendications peuvent être portées dans d'autres lieux que l'entreprise : ARS, Préfecture, Mairies, Ministère ...



- II - ⑤ L'Assemblée Générale

Elle rassemble l'ensemble des collègues en lutte réunis, ou en cas d'impossibilité, des délégués des différents services ayant mandat (formel ou informel) de leurs collègues. L'assemblée générale n'est pas une concession de la CGT envers les « non syndiqués », mais un fonctionnement de lutte.

Elle représente une règle d'efficacité proposée par la CGT. Rappelons que de la qualité de la concertation, en amont, dans les services avec les salariés dépend la qualité de l'assemblée générale. Cette dernière ne pouvant être le lieu où chacun s'exprime (trop nombreux et temps limité parfois), l'AG est en réalité la convergence de ce qui s'est exprimé dans les services. **Il vaut mieux reconstruire, prendre le temps plutôt que de faire voter à une petite majorité une décision qui, in fine, serait minoritaire dans les faits.**



- III - LA NEGOCIATION, LE ROLE DU SYNDICAT



Lors de négociations d'accords collectifs, la loi encadre habituellement la composition des délégations à partir des délégués syndicaux et salariés mandatés des organisations syndicales représentatives. Mais, dans le cadre d'une lutte, il n'existe aucun formalisme, la composition de la délégation est donc à négocier.

Il est important qu'elle ne soit pas intégralement constituée des « élus » du syndicat qui participent habituellement aux négociations annuelles obligatoires (NAO) ou instances de négociation, mais qu'elle intègre de nouveaux camarades. En effet, les employeurs ont pris leurs « marques » lors des discussions avec les « habitués ». Une direction peut être déstabilisée devant de nouveaux « témoins » supposés seulement « salariés lambda ». De plus, les salariés sont les meilleurs experts de leurs situations de travail.

- III - ① La négociation, une règle pendant la lutte :

Ne rien décider en séance sans consultation préalable des collègues en lutte, cette attitude rend les négociateurs d'autant plus forts devant les employeurs, que leur parole pèsera bien plus dès lors qu'ils la détiennent d'une décision collective et démocratique des salariés en lutte (*attention il n'est pas question de consulter les non participants ou de se conforter à une assemblée constituée de façon tendancieuse et non démocratique*), notamment lors d'une action « défensive ».

Dès lors que l'employeur reconnaît que le caractère de sa décision a déclenché le conflit, le syndicat doit proposer aux salariés, comme revendication, le paiement des heures de grève (les salariés ne demandent pas d'obtenir de nouveaux avantages acquis mais ont été contraints de se défendre par

la grève ; l'employeur a provoqué la grève et le reconnaît plus ou moins, les salariés n'ont pas à pâtir de la situation en perdant du salaire).

La négociation n'est pas un marchandage ; il n'est pas question d'échanger la satisfaction d'une revendication avec la perte d'un acquis. Le syndicat ne négocie que sur la base des revendications des salariés en lutte, si l'employeur veut que l'action cesse, il doit satisfaire les revendications: voilà le principe des échanges et rien d'autre.

Dans toute réunion dite de négociation, il peut être demandé une suspension de séance pour échanger librement entre les membres constituant la délégation sur le déroulement de celle-ci.

- III - ② Informer les structures de la CGT

Informé concernant la lutte est très important :

Ne pas oublier : « luttess@santer.cgt.fr » pour la Fédération
Et prévenir systématiquement l'UL, l'UD et l' USD.

Cette communication permet, par exemple aux négociateurs, à la Fédération et à la Confédération, d'affiner les revendications et l'argumentation à partir des motivations les plus pressantes des salariés, de faire état du niveau de mobilisation, du nombre de jours de grève par rapport aux revendications, d'informer les autres salariés...

Cette question revêt une importance primordiale lors des mobilisations nationales. Dans chaque lieu de mobilisation, un état le plus précis et détaillé possible doit être communiqué avec :

- ◆ le nombre de salariés grévistes,
- ◆ le pourcentage de grévistes,
- ◆ les établissements ou services mobilisés,
- ◆ les catégories,
- ◆ les formes de la lutte,
- ◆ les motivations et mots d'ordre suivis.

Les directions d'établissements ou de services doivent partager les chiffres qu'ils donnent à leur tutelle.



- III - ③ Populariser largement une lutte

Cela contribue à créer un climat plus combatif parmi les salariés parfois enclins au pessimisme.

→ En interne, rendre visibles ceux qui maintiennent le service et se montrent solidaires de la lutte par des badges avec un mot d'ordre (logos interdits), informations envers les usagers, banderoles.

→ A l'extérieur par des communiqués de presse, interview radio, tracts, blogs, site internet....

« Décrocher » un article dans la presse-même-locale donne une résonance plus importante à une lutte et embarrasse souvent les directions.

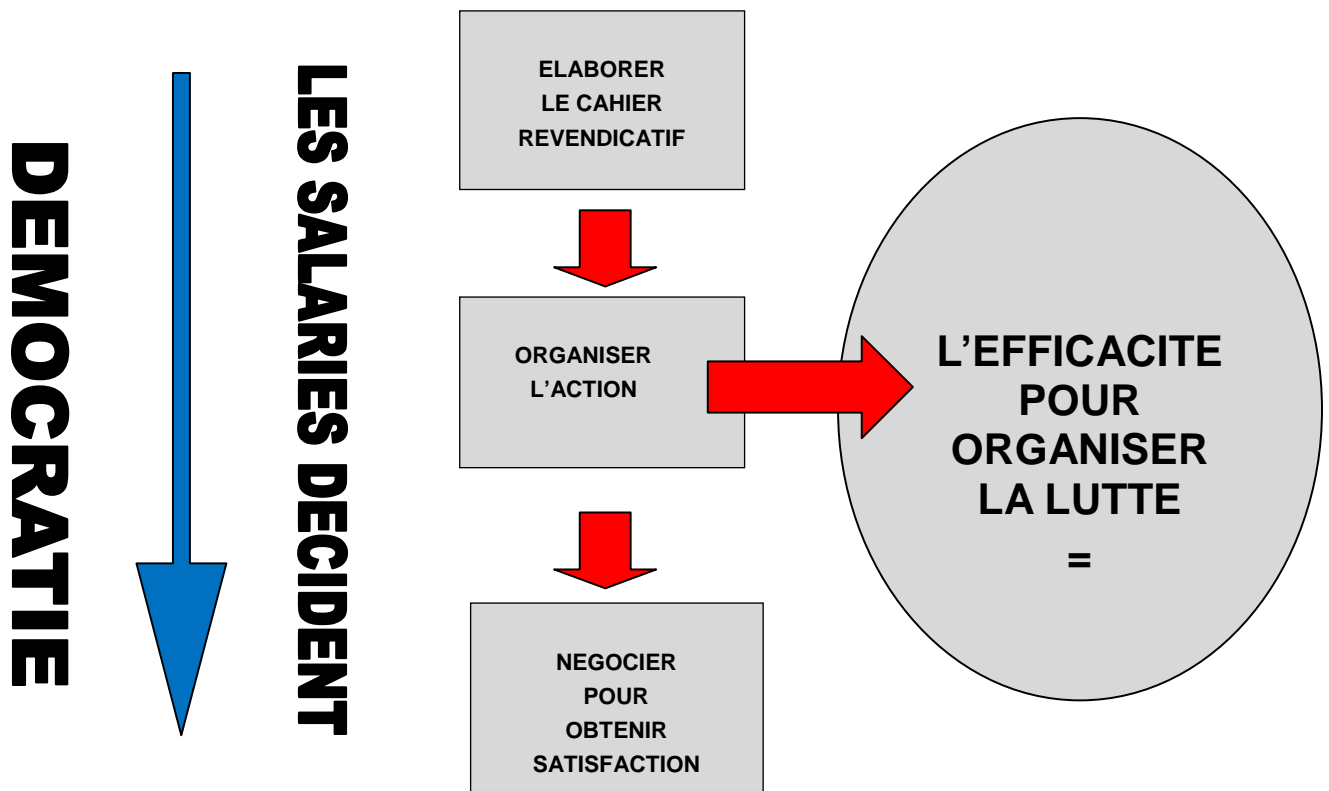
- III - ④ Interpeller les autorités

Interpeller les différentes autorités qui pourraient jouer un rôle dans l'issue de la lutte (Maire, conseil général, élus, ARS, DIRECCTE*, préfecture...).

La présence de nombreux élus dans une manifestation peut être déterminante.

* DIRECCTE : Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

ORGANISER L'ACTION POUR GAGNER !



- IV - LA GREVE (1)



C'est une cessation collective et concertée du travail (attention, il existe des grèves illicites...). Un salarié ne peut pas faire grève seul.

- IV - ① Le préavis de grève :

Il n'est obligatoire que dans **le service public et les ESPIC***. Dans le privé, la présentation d'un tract appelant à la grève fait office d'avis de préavis et ne nécessite aucun délai.

Le préavis permet aux employeurs ou aux directions de négocier avec les syndicats. Un tract, précisant les motifs et revendications, distribué 5 jours à l'avance et remis comme il se doit à la direction d'établissement, peut faire acte de préavis.

Néanmoins, il peut être parfois utile, de se déclarer en conflit collectif du travail et de demander l'ouverture de négociations, notamment lors des luttes d'opposition qui requièrent une réponse immédiate (*exemple : suite à votre décision de, notre syndicat et les salariés réunis en*

assemblée générale (en assemblée de service) se déclarent en conflit collectif du travail, demandent l'ouverture immédiate de négociations et la suspension de votre décision dans l'attente de l'issue de cette négociation), la grève étant alors utilisée comme recours en cas de blocage.

Le préavis de grève dans le service public et dans les ESPIC* est de 5 jours ouvrés afin de permettre la négociation. Un service minimum est requis pour assurer un seuil normal de sécurité, il doit être négocié pour chaque pôle, direction fonctionnelle ou service. Il est en principe organisé à partir du personnel non gréviste.

La suspension de la grève est possible.

- IV - ② Qui organise le service minimum ?

Il convient de rappeler que pour **le secteur privé à but lucratif**, le service minimum n'existe pas sauf disposition exceptionnelle (cf. annexe 1). Toutefois dans le cadre des partenariats public – privé, certains services peuvent être soumis aux mêmes règles que le secteur public et Espic.

Dans le secteur public et les Espic, deux cas de figures :

↳ le service minimum est négocié entre la direction et l'organisation syndicale en amont de la grève :

↳ cette exigence de négociation a un triple objectif :

- être logique avec nous même, à savoir que la lutte doit d'abord déboucher sur des négociations,
- contraindre la direction à prendre position et la mettre en défaut en cas de refus de négociation
- poser, simultanément, les problèmes de l'organisation de la grève en s'appuyant sur la circulaire n°2 du 4 août 1981 qui prévoit :

« ... la jurisprudence qui s'est dégagée ces dernières années tendant à l'application d'un service minimum tel qu'il est assuré un dimanche ou jour férié, à l'occasion d'une action gréviste, me semble constituer le seuil normal de sécurité devant être respecté par les organisations syndicales. Toutefois cette recommandation n'exclut pas la discussion et la négociation voire y compris par service,

pour l'organisation de la grève compte tenu de la sécurité et des soins indispensables aux pensionnaires et hospitalisés ».

Par négociation par services, le législateur a voulu ainsi adapter une réglementation qui permette aux organisations syndicales et aux chefs de services d'examiner comment modifier les programmes opératoires, les consultations, etc sans porter atteinte aux urgences et à la sécurité des patients.

En conséquence, toute direction d'établissement qui rejette les présentes dispositions de la loi du 31 juillet 1963 et de la circulaire ministérielle n°2 du 4 août 1981 transgresse la réglementation en vigueur sur l'exercice du droit de grève.



ESPIC : Etablissement de santé privée d'intérêt collectif

- IV - LA GREVE (2)



- IV - ③ La réquisition

(cf. annexe 1 : droits et obligations dans le secteur privé)

Seules l'autorité gouvernementale et la préfecture peuvent réquisitionner. C'est le cas lors des « plans blancs ». A cette occasion, il est fait obligation aux autorités compétentes

d'aller chercher à son domicile le salarié et de le ramener chez lui à la fin de sa réquisition.

- IV - ④ L'assignation



Le chef d'établissement peut prendre cette décision exceptionnelle d'assignation de salariés grévistes lorsque le nombre de non-grévistes est insuffisant pour assurer la sécurité. Il doit en informer l'organisation syndicale, afin qu'elle puisse apprécier, avec les intéressés, s'il s'agit d'assignation abusive ou non.

Les textes sur l'assignation sont précis. **La lettre est individuelle, donc nominative, motivant l'assignation au salarié de travailler pour assurer la continuité minimum du service. Elle doit lui être remise en main propre par la direction ou le personnel de direction, par délégation du chef d'établissement.**

En fonction de la présence des agents, la direction peut envoyer par courrier ou télégramme en recommandé avec accusé de réception, l'assignation au domicile de l'agent. Si ce dernier n'a pas pu, pour diverses raisons, en prendre connaissance (absence du domicile...), l'assignation n'est plus valide surtout si la date de l'assignation est dépassée.

Attention : même si le courrier ou télégramme téléphoné est dépassé, il y a obligation pour l'agent d'aller chercher son recommandé et de faire état qu'il en a bien pris connaissance. A défaut, l'agent peut être soumis à des sanctions, car cela s'assimilerait à un refus et une assignation ne peut être refusée.

En fonction de la force de l'action collective, il peut également être proposé à des agents non grévistes d'être les personnels qui seront assignés. Dans ce cas-là, cette information doit être portée à la connaissance de la direction. Dans ce cas, nous sommes déjà dans des formes d'organisation par le syndicat du **service minimum**.

Bien souvent, il est demandé à l'encadrement de donner les assignations ou de dresser la liste nominative des agents. S'il appartient à l'encadrement de vérifier que l'effectif minimum pour la sécurité des patients est bien respecté, en revanche il ne lui est pas fait obligation de transmettre une

liste nominative, et encore moins de remplacer la direction pour donner en main propre l'assignation. Le recours à l'assignation par téléphone au domicile de l'agent ne saurait être valide faute de pouvoir vérifier qu'il s'agit bien de l'agent assigné, sauf si ce dernier dit que c'est bien lui.

L'assignation ne peut pas être un document collectif, ni correspondre à une période donnée. Elle est remise en main propre, soit physiquement à l'agent concerné, soit par envoi en recommandé avec accusé de réception. Elle concerne une journée de travail ciblée sur le planning correspondant à la journée d'action ou de grève prévue par le syndicat.

Rappelons qu'un agent « assigné » n'est pas gréviste et qu'il ne peut se soustraire à ses obligations de travail. Sa participation à une AG ne serait donc être autorisée, sauf si le conflit s'avère tellement majoritaire que la direction ne peut que se soumettre mais, légalement le salarié est fautif.

Nous avons déjà connu des refus collectifs d'assignations qui n'ont donné lieu à aucune poursuite. Dans ces cas, les rapports de forces penchaient de manière « unanime » en faveur des collègues en lutte...et ils ont gagné.

Le rapport des forces est donc l'indice d'analyse essentiel, que doivent maîtriser et partager les dirigeants syndicaux, les syndiqués mais aussi les salariés. Il doit faire l'objet d'un véritable examen pour décider des formes et du niveau de l'action à proposer et soumettre à validation.



- IV - LA GREVE (3)



- IV - ⑤ Le protocole de fin de conflit

Toute action concertée (débrayage, grève) au sein d'un service, d'un établissement, d'une association, voire d'un groupement d'employeurs, nécessite un protocole de fin de conflit signé entre les syndicats concernés par le conflit et la direction ou l'employeur.

Doivent y être notifiées les revendications satisfaites ou non par l'employeur, le sort réservé aux heures de grève, les conditions de reprise du travail.

Il est assez peu utilisé dans le secteur public.

Exemple de protocole de fin de conflit :

Entre employeur et Organisations syndicales

Préambule : revendications des personnels et négociations engagées en indiquant les dates de réunions

Engagement des parties :

Article 1 fin de grève

Article 2 engagement de l'employeur

Article 3 modifications des conditions de travail

Article Tous les points traités dans l'accord

La signature du présent accord vaut levée du mouvement de grève entamé le

- V - ESTER EN JUSTICE, LE DERNIER RECOURS

Depuis les années 80, une fâcheuse tendance de nombreux salariés, de syndicats consiste à saisir les différentes cours de justice pour tenter de recouvrir des droits ou de s'opposer aux mauvais coups.

Si cette démarche est compréhensible et humaine, il est important d'appréhender cette question de la « judiciarisation » de l'action syndicale. Il convient de rappeler que « les faits précèdent la loi » et que rien n'a jamais été donné aux salariés, ils l'ont gagné par leurs luttes*.

La jurisprudence, soit les différentes décisions de justice, évoluent en fonction des rapports de force existants. C'est ainsi que certaines grandes entreprises consacrent jusqu'à plus de 10% de leur budget de fonctionnement pour attaquer toute évolution positive des droits individuels et collectifs des salariés, notamment le droit syndical.

Si le conseil de prud'hommes, pour le secteur privé, est la seule chambre où les juges sont des représentants des salariés, bien souvent la démarche en justice est individuelle et constitue en soi une décision par trop souvent définitive.

Si l'action judiciaire est parfois nécessaire, elle justifie un certain nombre de précautions, et en tout état de cause, nécessite la prise de décision par différentes structures de la CGT, en lien avec les UD et la Fédération.

**Aussi anecdotique qu'il soit, l'exemple de la scolarisation obligatoire des enfants jusqu'à 14 ans au XIX^{ème} siècle, n'a pas été octroyée par compassion, mais suite aux enquêtes réalisées sur commande du service des armées qui a pu constater le nombre trop important d'enfants inaptes pour aller à la guerre.*



- VI - LE RECOURS AUX INSTANCES DU PERSONNEL

Dans chaque établissement où les effectifs sont supérieurs à 9 salariés (équivalents temps plein), qu'ils soient du privé ou du public, existent des instances qui émettent un avis sur l'organisation du travail, les conditions de travail, les budgets, le déroulement de carrière des agents.

Dans ces instances siègent des élus ou mandatés en fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles. Notons, parmi celles-ci, le Comité Technique d'Etablissement (CTE) et les Commissions Administratives Paritaires (CAP) dans le secteur public, les Délégués du Personnel (DP) et le Comité d'Entreprise (CE) dans le secteur privé. Enfin, commun à l'ensemble des secteurs, le Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail (CHS.CT).

Sans vouloir rentrer dans les missions et attributions de ces instances, elles peuvent servir à enquêter sur tout problème relatif à la vie ou au travail des salariés*. Parmi les différentes prérogatives, citons le droit d'alerte du comité d'entreprise qui peut participer au refus des plans sociaux, le CHSCT qui peut intervenir sur l'organisation du travail, les situations individuelles et collectives des agents.

Dans ce cadre, les élus ou mandatés peuvent faire appel à des experts ou à des sociétés d'expertises externes à l'entreprise. Ces différentes sources d'informations et d'appréciations servent aux mobilisations et aux

négociations, dès lors que les syndiqués, les salariés en ont communication. Encore faut-il, que ces missions, ces expertises aient été commanditées par les syndiqués, les personnels.

Ce qui caractérise la démarche CGT, c'est bien de s'appuyer sur les syndiqués, les salariés et non sur les seuls élus. En ce sens, l'élu CGT n'est que « l'émetteur/récepteur » avec les syndiqués, les salariés.

A contrario, d'une démarche individuelle, que nous appelons le « syndicalisme d'élu », qui s'appuie sur leur seule intervention, la CGT privilégie « le syndicalisme de syndiqués » qui prend en compte la dimension collective des syndiqués, des salariés pour mobiliser, agir et négocier.

** Les missions, compositions et prérogatives de ces différentes instances ont fait l'objet de guides pour le secteur privé, de publications, par la Fédération, pour le secteur public, notamment à l'occasion des dernières élections professionnelles dans la Fonction Publique Hospitalière. Notons certaines sources d'informations présentées sur notre site fédéral.*

Le syndicalisme CGT : un outil au service des revendications, une force d'opposition et de propositions.

Bulletin de syndicalisation : proposer à chaque acteur du mouvement qui ne l'est pas de se syndiquer à la CGT de l'établissement ou du service.





ANNEXE 1 - Le droit de grève des salariés du secteur privé

Avant ces informations sur le droit de grève dans le secteur privé, il est important de rappeler que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) doivent être organisées dans les établissements.

Le droit de grève des salariés dans le secteur privé :

- ◆ aspect législatif -
- ◆ conséquences sur le salaire
- ◆ formes de grèves

Le droit de grève pour les salariés du secteur privé est garanti par [l'article 7 du préambule de la Constitution de 1946](#), [la constitution Française du 4 octobre 1958](#) et des dispositions législatives prévues dans plusieurs articles du Code du Travail.

Aspect législatif

Les articles du code du Travail qui régissent le droit de grève des salariés du secteur privé sont :

- ▶ [articles L1132-1 à L1132-4](#) sur le principe de la non discrimination en cas de grève
- ▶ [article L2511-1](#) sur l'exercice du droit de grève qui ne peut justifier la rupture du contrat de travail
- ▶ [article R3243-4](#) sur l'interdiction de faire mentionner sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève

Jurisprudences

- [Arrêts N°94-42631 et N°94-42635 de la Cour de cassation : chambre sociale du 19 novembre 1996](#) qui précise que l'exercice normal du droit de grève n'est soumis à aucun préavis, mais nécessite l'existence de revendications professionnelles dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail.

▶ [Arrêt N°93-46448 de la Cour de cassation - chambre sociale du 7 juin 1995](#) qui indique qu'une convention collective ne peut limiter ou réglementer l'exercice du droit de grève et qu'un délai de préavis de grève n'est pas nécessaire.

- [Arrêt N°10-26497 - N°10-26499 - N°10-26503 de la Cour de Cassation du 9 mai 2012](#) indique que si l'action des grévistes n'entraîne pas le travail des salariés non-grévistes ou n'entraîne pas une désorganisation de l'entreprise, ils ne peuvent pas être licenciés pour faute lourde sur des faits se rattachant à la grève.

▶ [Arrêt N°10-24307 de la Cour de cassation du 9 mai 2012](#) précise que la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève, mais qu'elle s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde.

▶ [Arrêt n°11-18404 du 4 juillet 2012 de la Cour de Cassation](#) indiquant que l'employeur ne peut décider seul de la fin de la grève alors que le préavis déposé par les organisations syndicales continue à courir

Généralités

La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles dans une entreprise privée (salaires, conditions de travail, sécurité, droit syndical...).

Pour être reconnu comme un grève, un arrêt de travail doit remplir 5 conditions :

- une cessation totale ou partielle du travail,
 - ▶ une cessation collective du travail, même s'il n'est pas nécessaire que la majorité des salariés se mettent en cessation de travail pour que le mouvement soit qualifié de grève.
 - ▶ une cessation concertée avec un avis préalable des salariés,
 - ▶ des revendications professionnelles,
 - ▶ avoir prévenu l'employeur des revendications professionnelles au moment de l'arrêt de travail.

Il suffit de deux salariés pour que la grève soit reconnue. Il n'y a pas de grève si l'arrêt de travail concerne un seul salarié, sauf s'il s'associe à une grève nationale.

Un employeur ne peut indiquer que la grève est illégale parce que peu de grévistes l'ont suivie.

Le préavis de grève

Dans le secteur privé, il n'est pas nécessaire de déposer un préavis avant le jour de la grève. Ainsi les salariés ou les syndicats du secteur privé peuvent déclencher un mouvement de grève à n'importe quel moment, sous réserve d'avoir fait connaître à l'employeur les revendications et le motif de la grève.

Cas de établissement privés sanitaires, sociaux ou médico-sociaux.

ANNEXE 2 - Le droit de grève des salariés du secteur privé

1) Les établissements privés sanitaires assurant une mission de service public :

S'ils assurent une mission de service public hospitalier, ces établissements privés sont soumis aux dispositions de [la loi 63-777 du 31 juillet 1963](#) qui réglementent partiellement le déclenchement de la grève et qui imposent notamment le préavis.

Ainsi, l'organisation de la grève est identique à celle des établissements publics :

- ▀ le dépôt d'un préavis de grève 5 jours francs avant le déclenchement de la grève.

- ▀ le dépôt d'un cahier de revendications.

[L'article L2512-2 du code du travail](#) précise que dans le service public, les parties intéressées sont tenues de négocier pendant la durée du préavis de grève.

Le service minimum doit résulter de la négociation entre le chef de l'établissement et les organisations syndicales représentatives.

2) Les établissements privés sanitaires, médico-sociaux et sociaux n'assurant pas une mission de service public :

S'ils n'assurent pas une mission de service public hospitalier, les établissements privés relèvent des dispositions prévues par la réglementation du Code du Travail.

[La circulaire n°82-3 du 15 février 1982](#) précise l'exercice du droit de grève dans les établissements sociaux et médico-sociaux privés.

Ainsi, le droit de grève n'est soumis à aucun préavis. Toutefois, les revendications professionnelles et syndicales doivent absolument être portées à la connaissance de l'employeur au moment de l'arrêt du travail (cf. jurisprudence aspect législatif).

Le directeur d'établissement a la responsabilité de l'organisation des services et peut saisir le Préfet, qui peut prendre des mesures d'urgence et décider de la fermeture de l'établissement ou de certains services.

Toutefois, le Préfet n'a le droit de réquisitionner des salariés de ce secteur et il s'agit souvent d'intimidation.

Conséquences de la grève pour les salariés

La grève ne fait que suspendre temporairement le contrat de travail des salariés sans qu'il n'y ait rupture du contrat, sauf si le salarié commet une faute lourde.

La faute lourde se caractérise par des violences, des voies de fait, des coups et blessures, la destruction ou la dégradation du matériel, le refus d'assurer la sécurité, l'entrave à la liberté du travail...

L'employeur ne peut pas prendre des mesures discriminatoires vis-à-vis des salariés qui exercent leur droit de grève. En effet, le salarié ne peut être ni sanctionné, ni licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de sa participation à un mouvement de grève. L'employeur qui commet une mesure discriminatoire encourt une sanction.

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident lors de la grève, il ne peut pas être pris en charge au titre de la législation sur les accidents de travail.

Retenues de salaire lors d'une grève

Les jours de grève peuvent être déduits du temps de travail, sauf s'il existe des dispositions conventionnelles contraires. Le salaire du salarié qui est en grève est réduit au prorata du temps de grève. La retenue par heure de grève doit être égale au salaire mensuel divisé par le nombre d'heures mensuelles. Ce résultat est à multiplier par le nombre d'heures de grève effectuées.

Le salarié qui participe à un mouvement de grève ne peut pas prétendre au paiement de son salaire pendant toute la durée du mouvement de grève.

L'employeur ne peut pas, à la suite d'une grève, opérer des discriminations en matière de rémunération ou d'avantages sociaux entre grévistes et non grévistes.

Le service minimum dans le secteur privé

Dans certaines entreprises, la cessation totale du travail n'est pas possible. C'est le cas des établissements privés de santé ou d'éducation. L'employeur est, alors, en droit d'imposer un service minimum et obliger certains salariés à ne pas participer à la grève.

L'employeur ne peut pas faire appel à des travailleurs temporaires ou à des salariés en CDD pour remplacer des salariés grévistes. Par contre, il peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

Les différentes formes de grève :

1) Les grèves tournantes :

Ce sont des arrêts de travail soit par service, soit par activité, soit par catégorie professionnelle : elles sont légales sauf si elles entraînent une désorganisation de l'entreprise.

2) Les grèves de solidarité :

En soutien aux revendications d'autres salariés (d'un autre service ou d'une autre entreprise) sont légales. Pour cela, la grève de solidarité doit soutenir des revendications d'autres salariés de la même entreprise ou d'une autre entreprise et avoir pour but de défendre les intérêts professionnels et collectifs des salariés.

3) Les grèves avec occupation des locaux :

Elles sont légales si elles n'entravent pas la liberté du travail. L'employeur peut demander l'expulsion des grévistes par l'intervention des forces de police.

4) Les grèves nationales :

Ce sont des mouvements de grève à l'appel des confédérations syndicales nationales en contestation contre des décisions gouvernementales.

5) Le débrayage :

C'est une cession partielle du travail, soit sur une seule tâche ou à certaines heures.

Les restrictions du droit de grève

Il existe des rares restrictions au droit de grève des salariés en cas d'atteinte à l'ordre public ou de nécessité absolue :

1) La réquisition des grévistes :

Les autorités administratives peuvent ordonner à des salariés grévistes de reprendre le travail pour des motifs d'atteinte à l'ordre public.

Cette décision est prise par décret en conseil des ministres et un arrêté ministériel autorise la réquisition. Cette mesure doit être justifiée par les nécessités vitales de la société ou la nécessité d'assurer la continuité d'un service public. Si tel n'est pas le cas, un recours devant le juge administratif sera possible et celui-ci pourra annuler la décision.

Les salariés réquisitionnés ont l'obligation de reprendre leur travail sinon elles encourrent des sanctions civiles et pénales.

2) Le respect du service minimum :

Une autorité gouvernementale ou administrative peut organiser un service minimum nécessaire au bon fonctionnement du service public ou dans des établissements privés assurant une mission de service public.

3) Le respect de la sécurité :

Les consignes de sécurité doivent être respectées et la grève ne doit entraîner aucune détérioration dans l'entreprise.



Journée d'action pour :

Du :

**Recensement des actions
dans la santé,
l'action sociale
et le médico-social**

Alors que s'engage un débat en France sur le nouveau traité européen, la CGT, et en particulier la Fédération de la Santé et de l'action sociale veut réaffirmer avec force son opposition aux politiques d'austérité.

Ensemble, refusons l'aggravation des injustices sociales annoncées par ce traité.

Afin de connaître l'ampleur de la journée d'action dans nos établissements, vous voudrez bien nous faire parvenir ce questionnaire rempli au secteur revendicatif.

REGION ↓ :

Département ↓

ÉTABLISSEMENT →:

Public Privé Sanitaire Social Médico-social

Dans le cadre de cette préparation, quelles modes d'actions envisagez-vous :

Manifestation Débrayage A.G. Rassemblement
Préavis de grève

Autre

.....
.....

Avez-vous distribué un matériel spécifique : Oui Non

Lequel : Pétition Autre

.....

Préparez-vous cette action avec :

Interpro Militants Syndiqués Personnel

.....

Nombre de manifestants : _____

Santé Action sociale : _____

GREVISTES : Nombre de grévistes : _____

Taux de participation : _____

Nombre d'assignés : _____

Taux de *mobilisation : _____

Commentaires sur le mouvement :

.....
.....

Coordonnées de la personne qui a rempli le questionnaire :

Nom -Prénom : _____

Téléphone : _____

Fax : _____

Email : _____

Formulaire à retourner ♦ soit par fax au : 01 48 18 29 81

♦ Soit par Mail : revendic@sante.cgt.fr