



Droit de grève à l'hôpital

Petit guide pratique :

Les assignations et la notion de service minimum déroutent les agents qui ne savent plus si « faire la grève » sert encore à quelque chose si ce n'est à perdre une journée de salaire.

Pour éclairer les personnes intéressées, et rétablir des notions essentielles du droit de grève dans les établissements publics de soins vous trouverez ci après un rappel pratique.

Même si la grève ne peut être totale du fait de la mise en demeure de travailler, faire remonter à nos administrations notre mécontentement peut se révéler utile.

Obligation du préavis :

Pour être licite, la grève doit avoir fait l'objet d'un **préavis** (art. 5 de la loi du 31 juillet 1963), déposé par une organisation syndicale représentative. Ce préavis, précisant les **motifs** du recours à la grève, doit parvenir **cinq jours francs** avant le déclenchement de la grève (le jour de dépôt du préavis et le jour de l'arrêt ne comptent pas) à la direction générale de l'établissement, ainsi qu'à la DRH lors d'une entrevue si possible. Il fixe le lieu, la date, l'heure de début, et la durée limitée ou non de la grève.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier (art. 4 de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982).

Le service minimum :

La jurisprudence qui s'est dégagée ces dernières années précise l'obligation d'avoir un effectif minimum de sécurité correspondant à celui d'un dimanche ou d'un jour férié. Toutefois, cela n'exclut pas la discussion et la négociation, y compris par service, pour l'organisation de la grève, compte-tenu de la sécurité et des soins indispensables aux patients.

Le directeur doit :

- faire respecter la **sécurité physique** des patients, assurer la **continuité des soins** et des prestations hôtelières,
- **éviter les blocages** et **limiter les reports** afin d'assurer un chaînage cohérent de la prise en charge,
- faire **assurer la conservation des installations et du matériel**.

Les assignations :

L'assignation au travail est une décision privative de l'exercice du droit de grève. La notification doit être matérialisée soit par lettre recommandée avec accusé de réception parvenue au moins la veille du déclenchement de la grève, soit par tout autre moyen irréfutable (par exemple remise du pli à l'agent, contre émargement de la liste ou remise d'un récépissé signé). Dans tous les cas il faut réfuter certaines pratiques tendant à la réquisition par voie d'affichage dans l'établissement ou le service (certains agents réquisitionnés peuvent être absents du service au moment de l'affichage et se trouver ainsi en situation illicite le jour de la grève parce qu'ils n'auront pas pris connaissance de leur assignation au travail).

Si vous êtes assignés :

- vous devez travailler comme un jour normal

- **vous pouvez vous déclarer gréviste auprès de votre supérieur hiérarchique.**

Cela permettra de comptabiliser dans son intégralité le nombre de gréviste assigné et les grévistes non assignés afin de faire remonter les chiffres aux administrations. Ces chiffres pourront renforcer un mouvement de grève (manifestations dans la rue...).

Les assignations abusives :

Serait considéré comme portant atteinte au droit de grève le fait d'assigner un nombre de personnes nettement supérieures à celui nécessaire pour assurer le fonctionnement du service minimum. Certains hôpitaux pourraient avoir recours à cette méthode afin de minimiser les pertes financières de l'établissement. En cas d'assignation abusive un recours au tribunal administratif pourra être engagé.

Droits et devoirs des agents assignés :

Les droits et devoirs des agents assignés sont exactement les mêmes que pour un agent en service normal. L'agent doit exécuter l'intégralité des fonctions confiées au regard de l'organisation mise en place dans un contexte de service minimum.

L'agent, sur sa tenue, peut indiquer qu'il est assigné.

Sanctions en cas de refus de l'assignation :

Le refus de l'agent d'assurer son service, alors qu'il a été averti de son assignation, constitue une faute professionnelle, et, de ce fait, peut être sanctionné.

La perte de salaire :

Si vous êtes assignés (déclaré gréviste ou non) aucune perte de salaire.

Une journée de grève coûte cher. Mais dans la Fonction Publique Hospitalière, nous avons possibilité de ne **faire grève qu'une, deux ou trois heures. La retenue sur salaire sera fonction des heures de grève.**

Pas obligé donc de sacrifier une journée entière de salaire....

Syndicat FORCE OUVRIÈRE
Centre Hospitalier Lucien Hussel
BP127 38209 VIENNE CEDEX
Tel : 04.74.31.30.46 Email :fo@ch-vienne.fr
<https://fochvienne.wordpress.com/>

