



Toutes & tous en grève le 7 septembre 2010 ! ... Et au-delà !!

On s'y met vraiment pour de bon QUAND ?!

Même massives, les journées d'action éparpillées dans l'année (revendication après revendication, région après région, secteur après secteur, entreprise par entreprise) n'ont servi et ne servent à rien ou à pas grand chose. Seule la lutte continue peut amener un changement radical et total pour les travailleurs-se-s. N'attendons pas les mots d'ordre d'organisations syndicales corrompues par l'État et le patronat. Réagissons nous-mêmes. Organisons-nous à la base. Arrêtons de croire ces professionnels du syndicalisme plan-plan subventionné par l'État pour casser les luttes ! La CNT ne croit pas aux parlottes de salon, que ce soit à l'Élysée ou en commissions paritaires, conseils d'administration et comités d'entreprise. **Par l'action, réapproprions-nous les débats et notre outil de production.**

Le pouvoir aux travailleurs : vive la grève !

Nous pouvons faire reculer l'État et le patronat, on l'a vu avec la lutte du peuple antillais contre les propriétaires ! De même, nous salarié-e-s, **en bloquant l'économie**, nous pouvons instaurer un rapport de force décisif vis à vis de l'État et du patronat. C'est ce que permet la grève générale **reconductible**. Convergeons entre secteurs en lutte pour ne pas rester isolés et mettre en place une véritable solidarité.

Comment ?

Nous devons dès aujourd'hui préparer la reconduction de la grève générale :

- en créant des **sections syndicales CNT** sur nos lieux de travail (ou en renforçant celles qui existent) ;
- et en organisant des **AG** * dans nos entreprises, nos bureaux, nos écoles, nos quartiers (car les décisions sont prises par la totalité du personnel et non pas par un actionnaire qui ne produit rien !).

OU

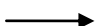
- en nous bougeant et **en faisant pression** sur les délégués CGT, CFDT, FO, etc. présents sur nos lieux de travail ;
- et en nous organisant **collectivement** sans eux quand ils sont trop mous ou trop absents.

* **Les AG** (assemblées générales) sont nécessaires dans un mouvement revendicatif car elles permettent à tous et toutes de s'exprimer et de prendre acte collectivement (reconduire ou suspendre une grève, autogérer de manière horizontale la production donc sans hiérarchies de statuts ou salariales). Elles doivent fonctionner de manière à être une instance de démocratie directe et non un instrument de manipulation. L'AG est souveraine : ce sont les décisions élaborées par elle qui doivent primer, non des décisions venues d'ailleurs (de directions syndicales ou politiques). Tous et

toutes ont la parole (syndiqué-e-s ou non syndiqué-e-s). On peut parler en son nom propre et, si l'on est mandaté, de son collectif ou de son syndicat (sans pour autant utiliser l'AG comme « tribune syndicale »). Un compte rendu des résolutions prises doit être fait puis diffusé et rendu accessible. S'il y a besoin d'élire des délégués, leurs mandats doivent être précis et impératifs. Ils sont désignés à chaque fois pour éviter les « professionnels de la délégation ». Après délégation, ils doivent rendre compte de ce qu'ils ont dit ou signé.

Ho hisse !

Une grève reconductible se ne décrète pas en appuyant sur un bouton. Et la plupart des organisations syndicales appelleront à la grève reconductible que **poussées par la « base »**. Alors, allons-y, poussons ! **Que les plus motivé-e-s d'entre nous montrent le chemin !**



Quelques rappels sur le droit de grève

Le droit de grève dans le privé

La grève se définit comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Si la grève est limitée à une entreprise ou si les revendications sont exclusivement spécifiques à cette entreprise, elle doit réunir au moins 2 personnes de l'entreprise. Il s'agit d'un mouvement dont les revendications vont au-delà du cadre de l'entreprise, on peut être le seul de son entreprise à se déclarer gréviste.

Si dans le secteur public la loi a réglementé précisément l'exercice du droit de grève (cf. ci-dessous), dans le secteur privé la réglementation est moins contraignante.

Ainsi, les syndicats (qu'ils soient représentatifs ou pas) n'ont pas de rôle exclusif dans le déclenchement d'une grève. Leur intervention n'est nullement obligatoire même si, dans la pratique, il est fréquent que les organisations syndicales initient ou appuient le mouvement.

D'autre part, aucun préavis légal n'existe. Les grévistes peuvent donc cesser le travail dès que l'employeur a eu connaissance de leurs revendications (à ce propos, attention, les grévistes doivent s'assurer que l'employeur ne pourra pas les attaquer par la suite en prétextant ne pas avoir été mis au courant de la grève).

Par ailleurs, la grève n'est pas limitée dans le temps (heures, jours, semaines...).

Enfin, une convention collective ne peut pas fixer de durée de préavis dans la mesure où celle-ci ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu ; seule la loi peut créer un délai de préavis de grève s'imposant à eux (Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt du 7 juin 1995).

A propos des revendications :

- Les revendications des salariés grévistes peuvent dépasser le simple cadre de l'entreprise (grèves générales pour les salaires, les retraites, etc.).
- Les grèves « mixtes » (revendications qui revêtent à la fois un aspect politique et un aspect professionnel ; par exemple grève contre la politique économique et sociale du gouvernement) sont licites.
- Les grèves de solidarité (mouvements consistant pour certains salariés à faire grève afin de défendre les intérêts d'autres salariés) sont licites si les grévistes peuvent se prévaloir d'un intérêt collectif et/ou de revendications professionnelles les concernant eux-mêmes.

Préavis de grève pour les entreprises privées chargées d'une mission de service public ou d'intérêt général : Le code du travail impose un préavis de 5 jours francs motivé aux salariés travaillant dans une entreprise chargée d'une mission de service public ou d'intérêt général avant tout déclenchement de grève. Ce préavis doit émaner des organisations syndicales représentatives et doit permettre,

selon la loi d'éviter la grève par la négociation. Le non-respect du préavis constitue une faute. Ce texte est issu de la loi du 11 juillet 2009. L'arrêté d'application de cette loi (D.134-1 du code du travail) cite les entreprises privées soumises au préavis de grève. D'autre part il faut savoir que la jurisprudence fait une différence entre les salariés qui sont à la production ou qui sont en contact du public et ceux qui ont une tâche administrative interne à l'entreprise (les premiers sont soumis au préavis, les autres pas).

Le droit de grève dans le public

Dans la fonction publique, le dépôt d'un préavis précis est obligatoire 5 jours francs avant la grève (même si, dans certaines circonstances, la grève spontanée est tolérée).

Les délégués syndicaux savent si des préavis ont été déposés dans l'éducation par exemple des préavis de grève illimitée ou à la semaine couvrant à tout moment l'ensemble des personnels). Vérifiez auprès des instances régionales ou nationales des syndicats, car certains délégués peuvent ne pas savoir ou vouloir la grève. Si aucun préavis n'a été déposé dans votre secteur, faites pression sur les délégués syndicaux et leurs instances.

A la SNCF ainsi que pour les écoles maternelles et élémentaires, en raison des nouvelles lois sur le service minimum (à la SNCF) et sur le service d'accueil des élèves (dans le 1er degré), tout dépôt de préavis doit être précédé d'une demande de « négociations préalables ».

Dans l'éducation 1er degré la procédure restreint le droit de grève (cf. BO n° 6 du 5 février 2009). En effet, la loi ou les organisations syndicales doivent tout d'abord notifier à l'autorité administrative les motifs qui pourraient la/les conduire à envisager un préavis de grève. Puis, l'autorité administrative est tenue de réunir dans un délai maximal de trois jours la/les organisations syndicales représentatives ayant procédé à cette notification. Ensuite, si les négociations échouent, un préavis légal de grève (de 5 jours francs) doit être déposé au plus

tôt à l'issue des 8 jours francs de négociations. Nota bene : le dépôt d'un nouveau préavis portant sur les mêmes motifs que le précédent et avant que celui-ci ne soit arrivé à échéance (« préavis glissant ») est désormais interdit pour les enseignants du 1er degré. Dans tous les cas, l'enseignant du 1^{er} degré doit déclarer à son inspecteur de circonscription 48 heures avant la grève (avec au moins un jour ouvré) « son intention d'y prendre part » (suite à cette déclaration il n'est pas obligé de faire grève). L'enseignant qui fait cette déclaration d'intention sur la base d'un préavis de grève illimité (article L. 2512-2 du code du travail) ne se déclare qu'une fois au début de la grève quelque soit sa durée. La loi du 21/08/08 sur le service minimum ne pose donc pas d'obstacle à une grève reconductible.



CNT, 32 rue d'Arras, 59000 Lille
Tél : 03 20 56 96 10
Mails : ul-lille@cnt-f.org ou ur59-62@cnt-f.org
Site : www.cnt-f.org/59-62