La grève ?

On peut ? Comment ? Pourquoi ?

Et chez Inetum, on fait comment ?



Solidaires Inetum

Union Syndicale Solidaires Informatique

Table des matières

Préambule....3
Qui peut faire grève ?....4
Si je ne suis pas syndiqué·e, suis-je couvert·e ?....5
Suis-je obligé·e de faire grève toute la journée ?....5
Dois-je informer préalablement mon manager que je suis gréviste ?....5
Quelles conséquences pour ma rémunération ?....5
Qu'est-ce qu'on y gagne ?....5
Suis-je protégé·e d'une sanction ? D'un licenciement ?....6
Mon employeur peut-il m'interdire de poser un jour de RTT, ou un jour de congé les jours de grève ?....6
L'entreprise peut-elle remplacer les salarié·es grévistes ?....6
Comment déclarer mes heures de grève dans ma saisie d'activité ?....7
Peut-on faire grève en télétravail ?....7
Comment m'informer de la mobilisation et des prochaines actions ?....7
Pour rester informé·e....7

Préambule

Inscrit à l'article 7 du préambule de la constitution de 1946, lui-même référencé dans la constitution de 1958, **le droit de grève est un droit constitutionnel.**

Dans la tradition du monde du travail, la grève est un rappel de la place centrale qu'occupe le/la travailleur/se. Sans travailleur-se pas d'entreprise, pas de service… La grève est là pour rappeler à ceux qui l'oublient trop souvent :

sans les travailleur·euses, rien ne fonctionne !

Une grève se caractérise par une cessation collective et concertée du travail visant à soutenir des revendications :

- professionnelles, par exemple sur les salaires, les conditions de travail, l'emploi ou l'organisation du travail.
- Ou interprofessionnelles, par exemple sur les retraites, les services publics, la réduction du temps de travail, la précarité ou l'augmentation des salaires

Les salarié·es du secteur privé n'ont pas à déposer de préavis de grève, contrairement à certaines catégories du secteur public. Il est toutefois nécessaire de faire connaître ses revendications à l'employeur et d'être au minimum deux à faire grève ; dans l'entreprise pour une grève professionnelle, ou dans le périmètre des revendications pour une grève interprofessionnelle.

Le droit de grève constitue un outil d'action collective permettant aux salarié·es de se mobiliser pour défendre leurs intérêts. Son efficacité repose souvent sur la participation du plus grand nombre, l'information des collègues et l'expression claire des revendications portées auprès de l'employeur. Dans ce cadre, l'organisation collective et la solidarité entre salarié·es jouent un rôle essentiel pour faire aboutir les demandes formulées.

Qui peut faire grève ?

Tout·e salarié·e peut faire grève, mais en respectant certaines conditions. On ne peut donc pas décider tout-e seul-e d'une cessation individuelle de travail, ce qui ne constituerait pas une grève.
En revanche, lorsqu'une personne, même toute seule dans son entreprise, entend s'associer à une grève nationale (Cassation sociale 29 mai 1979), et décide en conséquence d'un arrêt du travail, il n'y a pas de problème. **Il est donc possible de faire grève quand des appels nationaux sont déposés**, par exemple par une organisation membre de l'Union syndicale Solidaires.
Tout·e salarié·e peut s'associer à un mouvement de grève, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'a été formulée et même si le/la salarié·e est seul·e à suivre ce mot d'ordre dans l'entreprise (Cass. Soc. 29 mai 1979 – N° 7840-553).

Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi.

Aucun employeur ne peut empêcher un·e salarié·e de faire grève, aucun employeur ne peut sanctionner un·e salarié·e pour avoir utilisé le droit de défendre ses intérêts !





Si je ne suis pas syndiqué·e, suis-je couvert·e ?

Oui, sans problème. Que vous soyez syndiqué·e ou non n'a aucune importance : en vous référant à un mot d'ordre de grève déposé par les syndicats, **vous êtes couvert·e !**

Suis-je obligé·e de faire grève toute la journée ?

Non, vous pouvez faire grève pour une durée d'une heure (même moins) et ne pas impacter significativement votre rémunération !

Dois-je informer préalablement mon manager que je suis gréviste ?

Non, aucun délai ne peut être imposé à un·e salarié·e pour prévenir de sa situation de gréviste. Néanmoins, nous vous conseillons de l'en informer au moment où vous quittez votre poste de travail ou la veille.

Quelles conséquences pour ma rémunération ?

Seules les heures effectives de grève seront retenues sur votre salaire. 1 heure de mobilisation représente la somme de 13 euros sur un salaire de 2 000 euros par mois. L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du/de la gréviste.

Qu'est-ce qu'on y gagne ?

En se mobilisant, en étant solidaire, en cessant le travail, la grève crée un rapport de force favorable à la négociation et est un moyen d'action collectif qui permet aux salarié·es de défendre leurs intérêts et de faire aboutir leurs revendications.
Pour être efficace, la grève doit se matérialiser par une perte de facturation et de bénéfice pour l'employeur. Le travail non fait pendant la grève ne doit donc pas être rattrapé par une surcharge de travail ou des heures supplémentaires non déclarées.

Suis-je protégé·e d'une sanction ? D'un licenciement ?

Oui ! Un·e gréviste ne peut être licencié·e sauf à volontairement nuire à son employeur ou à l'entreprise. Son licenciement sera en conséquence nul du fait de la violation d'une liberté fondamentale. Le/la salarié·e sera fondé·e à demander sa réintégration.

Mon employeur peut-il m'interdire de poser un jour de RTT, ou un jour de congé les jours de grève ?

Il n'est fait nulle obligation aux salarié·es d'être spécifiquement présent·es les jours de grève dans leur entreprise : tout·e salarié·e peut poser un jour de congé, un jour de RTT, un jour de repos compensateur ou de récupération ! Vous devez poser votre demande dans les délais habituels à votre entreprise, et votre employeur ne peut vous refuser votre congé que pour les motifs qui s'appliquent habituellement, c'est-à-dire principalement le sous-effectif du service, ou la désorganisation du service qui s'ensuivrait.

L'entreprise peut-elle remplacer les salarié·es grévistes ?

L'employeur ne peut pas faire appel à des travailleurs et travailleuses temporaires ou à des salarié·es engagé·es avec un contrat à durée déterminée pour remplacer des salarié·es grévistes. L'employeur peut avoir recours aux non-grévistes pour remplacer des salarié·es grévistes, qui ne peuvent s'y opposer. L'employeur peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

Comment déclarer mes heures de grève dans ma saisie d'activité ?

Au niveau de Chronotime, lorsque vous saisissez votre activité projet, modifiez l'unité pour passer en mode "Durée" et ainsi retirer les heures de grève effectuées.
Puis saisissez les heures de grève avec le motif d'absence « NP » (non payées).

Peut-on faire grève en télétravail ?

Oui. Tout comme en présentiel, il suffit durant la période de grève de se déconnecter de ses outils de travail ou d'éteindre son ordinateur, de ne plus effectuer aucune tâche professionnelle et d'en informer votre manager. La saisie du temps de grève s'effectue à l'identique que si vous étiez en agence ou en clientèle.

Comment m'informer de la mobilisation et des prochaines actions ?

Il vous suffit de vous inscrire à notre newsletter sur le site **https://solidaires-inetum.org** ou d'en faire la demande par mail à **contact@solidaires-inetum.org**

Pour rester informé·e



Retrouvez-nous sur notre site !

Les actualités, nos publications, vos droits...
Toute l'info pour les salarié.es Inetum.

Vos représentant.es | Notre lettre d'information | Notre fiche contact

https://solidaires-inetum.org