



La boîte à outils du gréviste

La grève, comment. Tenants et aboutissants d'un mouvement. Les bases du droit de grève



Quelques éléments de droit pratique pour l'action syndicale. Bien sûr, ce ne sont que des outils dans la construction du rapport de force face à l'État, le patronat, rapport de force qui reste primordial pour obtenir de victoires sociales.

Dans le privé

Les critères de la jurisprudence

À défaut d'une définition légale, la jurisprudence (Cour de cassation) caractérise la grève comme « la cessation complète, collective et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications d'ordre professionnel ». Les tribunaux distinguent :

- la grève licite, où, selon les critères posés par la Cour de cassation, les salarié.es font un "exercice normal" de ce droit ;
- la grève abusive : hypothèse selon laquelle les critères posés dans la définition sont remplis, mais où les salarié.es exercent "anormalement" ce droit) ;
- les mouvements collectifs illicites, auxquels ne s'appliquent pas les dispositions légales relatives au droit de grève et notamment celles qui assurent la protection de l'emploi des participant.es.

Ces critères sont :

a) La cessation complète du travail : La grève se caractérise essentiellement par un arrêt total du travail. La forme et la durée de cet arrêt de travail importent peu. La jurisprudence qualifie ainsi d'exercice normal du droit de grève :

-**les débrayages**, même répétés et de très courte durée, dès lors qu'ils ne procèdent pas d'une volonté des salarié.es de désorganiser l'entreprise ou de nuire à sa situation économique (Cass. soc., 10 juillet 1991) ;

-**les grèves tournantes**, qui consistent en des arrêts de travail touchant successivement une catégorie de salarié.es ou différents services de l'entreprise (Cass. soc. 14 janvier 1960) sauf si elles désorganisent totalement l'entreprise (Cass. soc., 4 octobre 1979). La grève tournante est en revanche interdite dans le secteur public (sauf pour le personnel des communes de 10 000 habitants et moins).

b) La cessation collective et concertée du travail. La légalité de la grève n'est pas subordonnée à l'ampleur (pourcentage ou nombre de salarié.es concerné.es) de la cessation collective du travail. Sont admises les grèves qui ne concernent qu'une minorité de salarié.es (catégorie professionnelle, atelier ou service d'une entreprise, etc.), voire un.e seul.e salarié.e suivant un mot d'ordre national ou s'il ou elle est l'unique salarié.e de l'entreprise. Mais attention, la poursuite de l'action par une minorité de salarié.es, après un vote de reprise du travail par la majorité (les grévistes ayant considéré leurs revendications comme satisfaites), constitue un mouvement de grève licite uniquement si cette minorité présente de nouvelles revendications.

c) Les revendications professionnelles. Cette notion est très large englobant les revendications portant sur les rémunérations, les conditions de travail, la défense de l'emploi, les droits syndicaux, les projets de restructuration ou de licenciements économiques, etc. Par ailleurs, les revendications des salariés peuvent dépasser le simple cadre de l'entreprise (grèves générales nationales, pour les salaires ou les retraites, par exemple). En ce qui concerne les grèves « politiques », il est admis que les grèves « mixtes » (sur des revendications qui revêtent à la fois un aspect politique et un aspect professionnel, par exemple une grève contre la politique économique et sociale du gouvernement) sont licites. En revanche, seront considérés comme illicites des mouvements qui ont un caractère purement politique, sans rapport aucun avec des questions d'ordre professionnel. Autre cas spécifique : les grèves de solidarité, qui défendent les intérêts d'autres salarié.es, par exemple pour protester contre des licenciements, ne seront licites que si les grévistes peuvent se prévaloir d'un intérêt collectif, de revendications professionnelles les concernant

directement.

Les modalités de la grève

-a) Le déclenchement. Dans les entreprises privées la loi n'impose aucun préavis. De plus, selon les juges, une convention collective ne peut limiter ou réglementer, pour les salarié.es, l'exercice du droit de grève. Seule la loi peut créer un délai de préavis, une procédure préalable de conciliation ou d'attente, qui s'impose aux salarié.es. Les clauses des conventions collectives qui ont pour objet de réglementer ou de limiter le droit de grève ne leur sont donc pas opposables. Mais pour que le mouvement collectif soit licite, il faut que l'employeur.se ait eu connaissance des revendications des salarié.es, qui n'ont pourtant pas à attendre la décision du chef d'entreprise pour déclencher le mouvement, ce qui autorise les grèves « surprises ».

-b) Le déroulement. Au cours d'un mouvement collectif licite, les grévistes peuvent organiser des piquets de grève, occuper des lieux de travail. Participer à un piquet de grève n'est pas fautif, s'il n'y a pas d'entraves à la liberté du travail ou de voies de fait. De même, l'occupation des lieux de travail, lorsqu'elle se prolonge ou qu'elle constitue une entrave à la liberté du travail ou une voie de fait, peut être considéré comme une faute lourde.

Dans le public

Le droit de grève est reconnu aux agents des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière). La loi du 19 octobre 1982 impose le dépôt d'un préavis au minimum cinq jours avant par « l'organisation ou une des organisations syndicales les plus représentatives », sans préciser les critères. Il faut notifier le lieu, la date et l'heure de début, la durée envisagée et les motifs (exemple : la grève politique étant interdite, il faut définir des revendications professionnelles). Pour une grève, même d'une heure, l'administration prélève un jour de salaire (1/30e du salaire mensuel par jour). L'arrêt « Omont » du Conseil d'État pénalise fortement la grève des fonctionnaires : en cas d'arrêt de travail la veille d'un congé, ce congé est compté comme grève, donc non payé (!).

Grève zélée, grève perlée...

Arrêt de travail ne rime pas toujours avec grève. Les tribunaux sont de plus en plus souvent amenés à se prononcer sur les conditions d'exercice du droit de grève. Ils ont ainsi déclaré illicites :

- **la grève du zèle et la grève perlée**, qui consistent à ralentir le travail, à l'exécuter dans des conditions volontairement défectueuses ou dans des conditions autres que celles prévues par le contrat de travail, mais sans interrompre véritablement le travail (Cass. soc., 5 janvier 1979 ; Cass. soc., 16 mars 1994) ;

- **l'autosatisfaction des revendications**, qui consiste pour les salarié.es à modifier leurs conditions de travail ou leurs horaires, sans présenter de revendications à leur employeur.

Educ

Dans l'Éducation nationale comme ailleurs, le droit de grève est question de rapport de forces. Si le mouvement a de l'ampleur, le préavis de cinq jours n'est pas systématiquement respecté. Dans ce secteur, la CNT-FTE (Fédération des travailleur.es de l'éducation), ses syndicats départementaux, voire certaines sections d'établissements scolaires du secondaire, déposent des préavis sans contestation de la part de l'administration.

Service minimum

Le droit de grève attaqué dans le secteur public. L'histoire ouvrière française est marquée par des grandes grèves générales qui constituent une opposition puissante à tout gouvernement. Depuis la grande grève ouvrière de Mai 1968, cette action a été écrasée dans le secteur privé par les nouvelles organisations des entreprises ayant détruit en bonne partie les collectifs de travail, et c'est le secteur public qui est devenu le fer de lance de la grève générale. C'est pourquoi les gouvernements tentent

maintenant d'y limiter ce droit, en opposant les travailleur.es entre eux à grands coups de propagande sur le « service minimum ». Ainsi, on a vu naître dans les transports (SNCF, RATP) des règles de « prévention des conflits » qui rendent plus long et plus difficile l'exercice du droit de grève.

En suspension

La grève ne rompt pas le contrat de travail, elle le suspend. Le/la gréviste garde sa qualité d'assuré.e social.e. Les périodes de grève ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à la retraite et à l'avancement.

T'es pas tout seul

Dans tous les cas, il est important que les salarié.es qui souhaitent se mettre en grève ne restent pas isolé.es, car il est toujours plus facile pour l'employeur d'exercer des pressions sur des grévistes isolé.es que sur un groupe uni et bien informé. Pour cela des assemblées générales fréquentes restent le meilleur moyen d'informer et d'impliquer tout le monde.

On peut, ou on peut pas ?

- Je ne suis pas syndiqué.e, je peux faire grève ou pas ?

Bien sûr, la grève est un droit constitutionnel, garanti à tou.tes les salarié.es. Par ailleurs l'employeur ne peut vous réclamer aucune déclaration, formulaire, ou document écrit quelconque : ne vous laissez pas intimider ! Vous n'êtes pas obligé.e de prévenir à l'avance (dans le privé), dans la pratique souvent l'employeur demande au salarié les jours suivant la grève qu'elles étaient les raisons de son absence, et le salarié indique alors qu'il était en grève. En tout état de cause, le jour même de la grève, pour ne pas être considéré comme ayant « abandonné votre poste », déclarez-vous gréviste (devant témoins si vous pensez que votre employeur est capable de vous faire un coup tordu à ce niveau-là).

- Il n'y a pas de syndicat sur mon lieu de travail, je peux faire grève ?

OUI : Dans le privé il suffit d'être au moins deux et de présenter des revendications (de nature collective et professionnelle) au patron, ces deux conditions ne s'appliquent pas dans le cas d'un mouvement national. Dans le public (et boîtes privées chargées d'un service public) il faut qu'un syndicat « représentatif » ait déposé un préavis (même si aucun syndicat n'est présent localement), dans certaines branches des syndicats (comme SUD éducation) déposent des préavis « généralistes » tous les jours, pour couvrir les travailleur.es souhaitant faire grève.

- Peut-on faire grève pour soutenir un.e collègue ?

Si vous défendez le droit d'une seule ou de quelques personnes (exemple : mise en grève suite à un licenciement pour faute d'un.e ou de quelques salarié.e.s), il est conseillé, pour éviter tout contentieux avec l'employeur, de raccrocher vos revendications à une situation collective. Exemple : nous nous mettons en grève pour soutenir notre collègue licencié pour une soi-disant faute grave et pour dénoncer les méthodes de management inadmissibles pratiquées dans notre entreprise.

- Et pour soutenir les grévistes d'une autre boîte ?

C'est illégal. Pour le faire il faudra donc ruser en formulant des revendications spécifiques à votre entreprise ou secteur professionnel.

- Je suis en CDD, en intérim, en contrat d'insertion, etc., est-ce- que je peux faire grève ?

Tout à fait. En revanche les patrons utilisent souvent la menace du non-renouvellement de contrat pour dissuader ces salarié.es. Quel que soit votre statut, votre nationalité, la taille de votre entreprise (même un seul employé), etc., vous avez le droit de faire grève.

- Peut-on obtenir le paiement des jours de grève ?

C'est possible, habituellement l'employeur retient la fraction de salaire correspondant à la durée

pendant laquelle le/la salarié.e est en grève (pour une journée de grève ça fait donc un trentième du salaire, aucune autre retenue ne peut être appliquée), mais les grévistes peuvent le demander durant les négociations, cela dépend du rapport de forces. Évidemment c'est un sacrifice mais imaginez le manque à gagner qu'une grève implique pour votre patron.ne ! Par ailleurs vous pouvez faire grève pour la durée que vous décidez, cinq minutes, une heure, une demi-journée, une journée, un mois, un an (ou encore une demi-journée par semaine pendant plusieurs mois)... Et il ne peut pas y avoir de mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève.

- Peut-on me sanctionner pour avoir fait grève ?

En principe non, c'est absolument illégal . En pratique certains employeurs cherchent à punir les grévistes. Si vous subissez sanctions ou pressions, il faut chercher à prouver qu'elles sont liées à votre participation à une grève. L'employeur ne peut pas réclamer devant les tribunaux des dommages et intérêts pour les préjudices que lui a causés une grève (perte de production, temps consacré à la remise en marche des machines, etc.). Il ne peut être reproché aux salarié.es d'avoir choisi pour faire grève le moment où celle-ci sera la plus gênante pour l'entreprise.

- Mon employeur peut-il m'interdire de faire grève ?

Non, il ne le peut pas, tant que vous respectez les conditions légales (voir ci-dessus). Par contre dans certains secteurs comme la santé, les grévistes peuvent être réquisitionné.es ou être astreint.es au « service minimum ». Dans les autres branches seules les autorités publiques peuvent ordonner la réquisition des grévistes pour motifs d'ordre public (ex. : dans les raffineries à l'automne 2010).

- L'entreprise peut elle remplacer les grévistes ?

L'employeur ne peut pas faire appel à des travailleurs-ses temporaires ou à des salarié.es engagé.es en CDD pour remplacer des salarié.es grévistes. Par contre, il peut avoir recours aux non-grévistes de la boîte, aux cadres, pour remplacer des salarié.es grévistes, et même leur demander d'effectuer des heures sup. Les grévistes n'ont pas le droit s'opposer à leur remplacement dans ce cas.

- Et si je tombe malade pendant la grève ?

deux cas de figure :

1) soit la maladie arrive avant la grève. Les indemnités compensatrices de perte de salaire sont alors dues par l'employeur,

2) soit la maladie survient pendant le temps de grève. Les allocations complémentaires ne seront alors versées qu'à compter de la fin de la grève, si le/la salarié.e est encore en incapacité de travail. Les indemnités journalières de sécurité sociale lui sont dues quoiqu'il arrive.

- Et pour le paiement des jours fériés, des congés ?

Lorsqu'un jour férié ou chômé est compris dans la période de grève, l'employeur n'est pas tenu de le payer. L'employeur peut ne pas prendre en compte les périodes de grève dans le calcul de la durée des congés payés annuels, cette durée devant être déterminée en fonction du temps de travail effectif du/de la salarié.e.

La grève vue d'en face

Lock out, et autres stratégies patronales

Si le droit de grève est encadré, la réaction patronale l'est également. Le lock-out (fermeture de la boîte le temps d'une grève) n'est possible que si la grève crée une situation contraignante, rendant impossible la poursuite d'une activité normale. Ce sont souvent des questions liées à la sécurité qui sont avancées ou au risque de violence lors d'une occupation. Mais si la nécessité n'est pas démontrée, les jours perdus devront être payés.

Un article instructif destiné aux patron.nes pour les aider à gérer une grève : <http://www.hrworld.be/hrworld/gr%C3%A8ve-mode-emploi.html?LangType=2060>

Petit piquet de grève entre ami.es

Quelques conseils utiles pour bien organiser un piquet de grève.

Premier geste : prévenir le plus de personnes possible, fiables, qu'il y aura un piquet de grève.

Évident pour ne pas se retrouver tout.e seul.e dans le froid du petit matin. Vingt ou trente personnes semble un bon chiffre pour bloquer suffisamment les portes, et avoir le nombre de notre coté. L'effet du nombre nous rassure sur notre force, et nous rend plus solidaire. Il dissuade aussi les énervé.es qui voudraient forcer le piquet de grève.

1. Prévenir les médias (en demandant à ce qu'ils gardent l'info « sous embargo » : pas la peine qu'ils sollicitent le patron à l'avance pour savoir s ce qu'il en pense) que vous aller faire un piquet de grève si vous voulez qu'ils parlent de votre action.
2. Essayer d'être en forme. La fatigue, manque de sommeil, gueule de bois, c'est ce qui fait qu'on s'emporte facilement.
3. Prévoir cadenas et chaînes (un antivol vélo peut suffire) pour fermer les grilles. C'est toujours mieux que s'acharner sur un portail pour contrer la poussée de cadres ou de gros bras.
4. Se retrouvez au moins trois quarts d'heure avant l'ouverture du bâtiment qu'on veut bloquer, pour être sûr que personne n'est encore entré.
5. Une fois que les personnes sont devant le bâtiment tôt le matin, se répartir les portes selon les affinités de chacun.
6. Poser les chaînes si c'est possible. Sinon, faire une chaîne humaine devant les portes et ne laisser entrer personne, en expliquant clairement pourquoi vous faites cela (prévoir un tract explicatif rappelant les revendications, discuter à l'avance des arguments/contre-arguments).
7. S'il y a des forcené.es qui veulent absolument bosser et essaient de forcer le piquet de grève, se tenir par les coudes et ne pas céder. Important : garder son calme, ne pas éléver la voix, et si bousculades ne pas répondre de manière violente. Utiliser l'humour pour désamorcer les tensions. L'humour est notre meilleur arme. Si le ton monte, il faut calmer les personnes.
8. Tout le monde est responsable de tou.tes. Ne jamais laisser les gens seul.es. C'est dans ces cas-là que le ton monte. Si quelqu'un.e se fait prendre à partie, aller aussitôt le ou la rejoindre, pour l'épauler. L'effet du nombre calme souvent les esprits échauffés.
9. Il est important que les gens qui ont peur, ou se sentent mal puissent le dire. Nous ne sommes pas là pour nous sentir mal et faire des choses que nous ne voulons pas faire. Il n'y a pas de honte à avoir peur, il vaut mieux le dire. Les autres doivent alors réconforter la personne. Si cela ne suffit pas, la personne doit pouvoir s'écartier ou partir sans qu'on lui fasse des remarques désobligeantes.

Penser à amener des thermos de café, de thé, de quoi grignoter (éventuellement des parapluies : parfois la météo est contre nous). C'est toujours bon de partager avec les gens qui nous entourent. Ça peut aussi inciter collègues et passant.es à s'arrêter un moment pour discuter.

Il est important d'être visibles (banderoles, pancartes, drapeaux, braseros...). Dans le cas de piquet de grève sur des lycées, mieux vaut laisser passer administratifs, profs, et prépas qui ont des concours ou des colles. Nous ne sommes pas là pour nous les mettre à dos, mais pour discuter avec eux. Sauf bien entendu s'il a été décidé que personne ne rentrait. Dans ce cas, mieux vaut aller à plusieurs leur parler de notre grève et de ses raisons dans la salle des profs ou à la vie scolaire. Avoir des tracts, des bonbons et du café à offrir c'est pas mal, ça peut détendre d'emblée l'atmosphère.

Petit panorama des moyens pour bien asticoter son patron

Inventaire des trucs à vérifier sur la check list du gréviste.

- **Analyser le rapport de force.** Numériquement, combien on est ; l'impact, sympathie/rejet de la lutte par les autres salariés, par la population ; le niveau de mécontentement des collègues ; les contraintes financières, qui déterminent la durée d'une grève, les possibilités pour une caisse de grève ; mais aussi la situation financière de la boîte, l'état des stocks, des commandes, des réserves (marge de manœuvre du patron).

- **Évaluer les enjeux** (inutile de déployer de gros moyens pour un petit enjeu). Commencer

par des actions peu coûteuses ou risquées pour ceux et celles qui les réalisent. Si cela s'avérait insuffisant, graduer le passage à des luttes plus radicales. Toujours maintenir la pression, aller crescendo car partir fort puis revenir en arrière marque une faiblesse que l'adversaire sait analyser et travailler.

- **Éviter l'épuisement des forces**, des luttes dures d'emblée peuvent être une faiblesse : le patronat a, dans sa gestion, programmé ce type d'effets sporadiques (production transférable, reprise de production ailleurs, stocks, « jaunes », intérim, réserves financières, etc.) ; Savoir mettre fin à une lutte, éviter le jusqu'au-boutisme quand on n'est pas en situation favorable. Continuer à occuper minoritairement l'entreprise peut finir par offrir au patron des mécontent.es manœuvrables contre les grévistes. Les pertes de salaires sont parfois telles que la reprise d'une lutte deviendra difficile. L'éccœurement joue contre la mobilisation.

- **Rechercher l'histoire des luttes précédentes** (nombre de participant.es, moyens de lutte, combativité des syndicats, attitude du patron, des cadres, etc.).

- **Se méfier des faux radicaux**, des bureaucrates, des médiateur.trices ou des politicien.nes.

- **Penser aux moyens d'étendre la lutte**. Entrer en lutte, c'est déjà rendre collectifs les problèmes individuels. Il est toujours souhaitable de franchir l'étape suivante : rendre généraux les problèmes particuliers, pour éviter l'isolement et avoir plus de chances de succès. Dans cette optique il faut chercher à s'adresser aux autres catégories de salarié.es, aux client.es ou usager.es, aux travailleur.es d'autres sites ou des boîtes du même secteur, à ceux qui mènent d'autres luttes au même moment, à la population locale...

- **Communiquer et informer sur la lutte** : tracts, communiqués de presse (médias officiels et alternatifs), bulletins de lutte, sites, blogs, réseaux sociaux (ne pas investir trop d'énergie dans le virtuel, et se méfier des effets pervers) ; organiser des collectes, des fêtes ou concerts de soutien

- **Éviter la répression en faisant en sorte que les grévistes ne soient pas identifiés**, que l'adversaire ignore le plus possible qui est qui et qui fait quoi. Occulter si possible le nombre de personnes en conflit, les dates et lieux de leurs réunions. Décider au dernier moment des actions pour éviter les divulgations.

- **Opter pour un comité de lutte plus large que les seules sections syndicales**. Le comité de grève, lieu unitaire, doit être géré par l'AG des grévistes. Multiplier les commissions : médiatisation, bouffe, propagande, finance, production sauvage, travail sauvage... Appliquer la démocratie directe des AG souveraines pour éviter qu'un petit groupe s'empare de la lutte à des fins autres que celles décidées par l'AG.

On fait comment ?

Z'ont plus d'un tour dans leurs sacs, les grévistes. Tour d'horizon.

- **La protestation verbale**. C'est le type d'expression le plus simple. Même sans mégaphone.

- **La pétition**. Un écrit dénonçant, réclamant, exprimant un désaveu, un souhait. La pétition peut quelque fois influencer, faire obtenir de menus avantages, mais le plus souvent ça ne suffit pas. Certains syndicats ne faisant ou ne voulant rien faire se dédouanent par une pétition.

- **Le débrayage**. C'est la cessation d'activité pendant quelques heures ou moins. Le débrayage exprime déjà un mécontentement plus grand, la naissance d'une certaine radicalité. Le débrayage est parfois utilisé comme pression pour des négociations sur des effets à court terme ou des revendications mineures (ex. : manque de chauffage, problèmes de primes, etc.), ou encore quand les collègues ne sont pas disposé.es à faire grève plus longtemps.

- **La grève perlée ou tournante** : débrayage d'une partie du personnel puis reprise tandis qu'une autre partie débraye et ainsi de suite. Avantage : perte de salaire minimum par individu.e tandis que l'établissement est pratiquement paralysé et que l'employeur paie ses salarié.es devenu.es peu productif.ves voire inactif.ves. L'employeur tentera de faire travailler les non-grévistes, l'encadrement, des intérimaires. Si c'est pas suffisant, il fermera la boîte (lock-out) pour

éviter de verser des salaires à des gens inactifs.

- **La grève bouchon** : grève d'un service ou d'une catégorie qui bloque l'ensemble de la boîte ou d'une de ses activités. Attention : la lutte repose alors sur les épaules d'un petit groupe.

- **Le coulage** : freiner la production en étant le moins productif possible.

- **La grève du zèle** : application stricte ou excessive des consignes et des règlements entravant le bon fonctionnement de la production.

- **La grève sauvage** : décidée directement par les salarié.es en dehors de toute consigne syndicale, refusant éventuellement d'astreindre leurs revendications au seul cadre de leurs préoccupations professionnelles.

- **La grève limitée** : les salarié.es cessent le travail pour une durée limitée, éventuellement reconductible.

- **La grève illimitée** : cessation du travail par les salarié.es jusqu'à ce qu'elles décident de reprendre le travail. Avantage : ça exprime une certaine détermination, bloque tout ou partie de la production. Inconvénient : perte de salaire importante pour les grévistes. L'établissement peut contourner la grève avec les non grévistes ou en transférant l'activité sur un autre site.

- **Le piquet de grève** : mise en place de barrages pour empêcher les fournisseurs et les non grévistes d'entrer dans l'établissement pour travailler, ou simplement pour interpeller et informer tou.tes les salarié.es. (voir ci-dessus).

- **La grève avec occupation** : les grévistes investissent les locaux (ou seulement une partie), évacuent éventuellement les non grévistes, détournent à leur profit la logistique : salles de réunions, réfectoires, dortoirs, photocopieuses, intranet, téléphones, véhicules.

- **La lutte intra-muros** : se limite à l'intérieur de la boîte.

- **La lutte extra-muros** : aller protester devant tel établissement ou une administration favorable à l'employeur, voire l'occuper : Directions départementales ou régionales, justice, mairie, local de parti politique, siège d'un journal, Chambre de commerce et d'industrie, quartier résidentiel des cadres ou de l'employeur, entreprise où a été transférée la production... Ça peut aussi être un piquet informatif destiné à d'autres travailleur.ses ou des passant.es, ou un barrage filtrant sur une route avec tracts et collecte pour la caisse de grève.

- **La manif de ville** : elle fait découvrir le conflit, popularise la lutte, maintient la pression, permet de jauger le rapport de force.

- **La manif régionale**, nationale voire internationale obéit aux mêmes règles que celle de ville mais à une plus grande échelle. Elle permet de regrouper des luttes dispersées.

- **Le discrédit** : rendre publiques des critiques sur la qualité des produits ou services de l'établissement, ou les pratiques abusives des patron.nes.

- **Le sabotage** : Cette vieille méthode de lutte est toujours pratiquée bien que rarement médiatisée. Elle doit être manipulée par des individu.es conscient.e.s des risques ou de l'effet catastrophique à terme de certaines destructions pouvant entraîner la fermeture de l'entreprise. Peut-être qu'une graduation doit être introduite pour éviter des problèmes néfastes. Le sabotage est une arme très efficace, peu coûteuse pour les grévistes, très nocive pour l'employeur. Il faut toujours conserver à l'esprit que la lutte doit nuire à l'employeur mais pas aux usager.es ou aux salarié.es (ex. : les services publics, les transports, EDF, santé, alimentation, etc.). Parfois la simple menace d'un sabotage de grande ampleur peut faire céder un.e patron.ne.

- **La ré-appropriation** : reprise sous le contrôle des salarié.e.s de biens produits par l'entreprise (c'est-à-dire par eux et elles-mêmes).

- **La vente sauvage** : vente par les grévistes des stocks de l'entreprise pour alimenter la caisse de grève.

- **La production sauvage** : les grévistes utilisent les machines de l'entreprise pour produire des biens qu'ils vendent directement à la population (en réduisant éventuellement le prix, ce qui satisfera tout le monde).

- **Le travail sauvage** : utilisant leurs propres outils les grévistes réparent, fabriquent ou

rendent des services aux particuliers moyennant finances. Exemples les coiffeur.ses de Rennes qui, sur une place publique coupèrent les cheveux. L'argent payé pour ce service allait à la caisse de grève. En Australie, les chauffeur.ses de tramway, pendant une grève mirent les trams en circulation gratuitement pour la population.

- **Le boycott** : sur demande des salarié.es en lutte dans une entreprise, inciter à ne pas utiliser ou acheter telle produit ou tel service fournis par cette même entreprise. Exemple : le comité de lutte appelle la population à ne pas consommer telle marque de produit tant que les revendications ne sont pas satisfaites.

- **La désobéissance civile** : refus d'appliquer, de se soumettre aux lois de l'État (ex. : soutenir et aider des personnes réprimées). Ne pas payer l'impôt, son loyer ou le prix d'un service, refuser de présenter ses papiers d'identité, refuser le fichage ADN, etc.

- **La grève généralisée** : situation de grève touchant tout un secteur ou plusieurs secteurs de production ou bien une région, un pays ou un groupe de pays.

- **La grève générale** : grève de plusieurs catégories ou secteurs sur un territoire donné (ville, région, pays, international). Action consciente et concertée, ce qui la différencie de la grève généralisée. C'est l'arme voulue, souhaitée, défendue par les anarcho-syndicalistes. En effet, à ce stade, les gens en lutte prennent leurs affaires en main, défient leurs adversaires. Ils/elles ne s'en remettent pas au verdict des urnes, ni au gouvernement qui en est issu, ni aux promesses à venir. Les gens en lutte, s'appuyant sur l'action directe, entendent ici et maintenant faire aboutir leurs revendications. La grève générale marque et exprime clairement l'affrontement de classes. Si elle est massive, le rapport de force est optimum et d'autres choix peuvent apparaître. Exemples en France : mai 1906, mai-juin 1936, mai-juin 1968, et dans une moindre mesure les journées de grève de 1995 et 2006, ou d'autres journées plus ponctuelles.

- **La grève générale insurrectionnelle** : les grévistes, pour diverses raisons, deviennent émeutier.es, barricadier.es. Le peuple s'arme et se soulève ouvrant la perspective d'une possible expropriation des capitalistes, d'une transformation révolutionnaire de la société.

- **La grève générale expropriatrice** : les grévistes s'emparent des moyens de production, d'échange, de communication, des lieux de travail et des biens produits. Les entreprises, le commerce, les administrations sont placés sous le contrôle des comités de luttes. C'est le moment d'établir le communisme libertaire.

Débats et déballages, sur le moment, après coup

- Légalisme vs. illégalisme

On peut souhaiter user le plus possible de la légalité et éviter ainsi des problèmes de répression éventuelle. Mais nous devons constater que la légalité s'accorde mal de nos intérêts. Souvent, pour satisfaire leurs objectifs, les travailleur.ses doivent agir illégalement : piquets de grève, occupations, production sauvage... Mais nous devons en analyser froidement les avantages et les répercussions. On se rend très vite compte que la loi légitimée par l'État n'est pas neutre et sert l'intérêt de la bourgeoisie. Partant de l'idée de Bakounine « Le droit n'est que le fait illustré par la force », deviendra légal ce que nous imposerons.

- Violence vs. non-violence

Les deux options de ne s'excluent pas forcément. On peut adopter les deux, un conflit plutôt pacifique avec des poussées violentes et vice versa.

Tantôt un conflit non violent et déterminé peut être efficace, tantôt ce sera le contraire. Une bonne manifestation massive et sage peut être efficace mais une manifestation violente peut l'être tout autant, voir plus. C'est une question de contexte et de choix des gens en lutte.

Toutefois, méfions-nous de la violence et de qui la provoque (si ce sont les grévistes ou les adversaires).

Les anarcho-syndicalistes sont partisans d'un monde sans violence, sans armes : tel est notre but. Hélas, nous constatons que la résistance agressive active des salarié.es est légitime face à la violence de la bourgeoisie : exploitations, licenciements, guerres, prisons, pollutions, etc. Plus largement, l'auto-défense ou la destruction de biens matériels peuvent-elles être vraiment considérées comme de la violence ?

- S'organiser

Nous devons aussi penser le mode d'organisation adéquat pour lutter. Le syndicalisme réformiste actuel de gauche défend-t-il réellement les intérêts des travailleur-ses ou d'autres intérêts ? Est-il adapté à la lutte, la défend-t-il, n'introduit-il pas des modes de concertation, de médiation favorables à la bourgeoisie ? Pacifie-t-il ? Faut-il radicaliser ? Les protections juridiques des représentant.es du personnel sont-elles efficaces ? Apparemment, vu les centaines d'entre eux qui ont été licenciés, non. De fait, élu.e ou pas, « protégé.e » ou pas, participer à des actions illégales expose à la répression, aux licenciements. Donc les protections dans ce cadre ne servent à rien. Pire, essayer de se protéger par les moyens légaux conduit les adeptes de ces pratiques à respecter la loi favorable aux patrons, à ne pas participer aux luttes sortant du cadre légal donc à défendre la légalité bourgeoise, à s'opposer à la lutte.

Jouer le double langage, légaliste en façade et illégaliste dans les faits, n'est souvent pas tenable car les élus syndicaux ou politiques, consciemment ou inconsciemment, sont obligés de défendre le cadre légal donc de le renforcer et de taire leurs critiques pour obtenir les protections légales dues à leur mandat. Surtout que, par la suite, le cadre légal offrant des avantages à l'individu, il devient difficile de le rejeter.

Et puis, si la lutte menace la bourgeoisie, celle-ci saura faire fi des lois et renverra les élu.es de toute sorte méditer sur le droit.

- Après la lutte

Quand un mouvement se termine, pour ne pas perdre l'expérience acquise, même si le résultats paraît plutôt négatif. Écrire sur le déroulé des événements, noter les débats qui se sont tenus, les stratégies adoptées peut permettre de faire un point, de garder une trace. Dans la perspective des luttes futures, il est utile de former un syndicat ou une section syndicale, à condition que ce collectif agisse de manière combative, autonome et autogérée, en refusant la cogestion. Quelques personnes suffisent, et la CNT est ouverte à tou.te.s les travailleur.ses révolutionnaires et anti-autoritaires.

Paru dans le Combat Syndicaliste de juin et juillet 2014 mensuel de la CNTf

Textes en vigueur sur le droit de grève

- Art. 7 du préambule de la constitution de 1946
- Art. L1132-1 à 4 du code du travail (principe de non discrimination)
- Art. L2511-1 du code du travail (dispositions générales)
- Art. L2512-2 du code du travail (préavis)
- Art. R3243-4 du code du travail (bulletin de paie)
- Circulaire 15 février 1982 (établissements privés du secteur social et médico-social)
- Circulaire du 30 juillet 2003 (retenues sur la rémunération des agents publics)
- Loi du 21 août 2007 (secteur des transports)
- Loi du 20 août 2008 (secteur de l'éducation)
- Loi du 19 mars 2012 (transports)

Quelques arrêts de la cour de cassation :

- 7 juin 1995 n°93-46448 (conventions collectives)
- 19 novembre n° 1996, n°94-42631 et 94-42635 (préavis et revendications)
- 9 mai 2012, n°10-26497, 10-26499 et 10-26503 (faute lourde)
- 9 mai 2012, n°10-24307 (licenciement)
- 4 juillet 2012, n°11-18404 (fin de grève)
- 26 juin 2013, n° 11-27413 (licenciement)

Tous ces textes légaux sont disponible sur le Net

CNT 13 c/o 1000 bâbords 61 rue Consolat 13001 Marseille

stics.13@cnt-f.org <http://www.cnt-f.org/sam/>

permanences le premier mardi du mois à partir de 18h



Lis et fais passer...