

 <p>CENTRE HOSPITALIER DE PAU Etablissement hospitalier de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour</p>	<p>FICHE Technique GOTT</p> <p>Fiche 22. Organisation du service minimum en cas de grève</p>	<p>DRH QUA-FT.... N°VERSION : 01 Date d'application : PAGE : 1/3</p>
<p>Date de création Décembre 2014</p>	<p>Date de mise à jour</p>	<p>Date avis CTE 23/06/2022</p>

A. Droit de grève et continuité du service public et de l'offre des soins

La reconnaissance du droit de grève découle, en premier lieu du préambule de la constitution du 27 octobre 1946. Le Conseil Constitutionnel a, en 1971 reconnu une valeur constitutionnelle à ce préambule.

En même temps, le juge constitutionnel a élevé au rang de principe général du droit à valeur constitutionnelle le principe de continuité des services publics (service minimum).

Le principe constitutionnel est réinséré, dans le Titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires, l'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée, portant droit et obligations des fonctionnaires, aux termes duquel :

"Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent"

Bien que la reconnaissance du droit de grève des fonctionnaires et agents publics s'exprime dans les textes susvisés, relevant indéniablement du droit public, certaines règles tenant aux modalités d'exercice de ce droit par ces mêmes fonctionnaires ont été insérées dans le code du travail.

La spécificité du secteur hospitalier public n'a pas donné lieu à une réglementation particulière.

Il convient donc de se référer aux articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail sur l'usage du droit de grève, applicables aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Toutefois le droit de grève doit être concilié avec le principe de continuité du service public inscrit à l'article L. 6112-2 du Code de la santé publique qui s'impose aux établissements publics de santé.

La loi N°63-777 du 31 juillet 1963 codifiée aux articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail vise la grève dans les services publics et inclut dans son champ d'application les personnels de la fonction publique hospitalière.

Toutes ces exigences fondent la réglementation du droit de grève dans les établissements publics de santé, il convient de préciser la procédure qui s'applique dans le cas d'un mouvement de grève.

B. Dépôt d'un préavis

Toute cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis. Ce préavis doit émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et doit être déposé auprès du Directeur de l'Etablissement cinq jours francs avant le déclenchement de la grève.

Le préavis doit être déposé par écrit, signé par une personne représentant l'organisation syndicale. Il doit préciser les motifs, la date, l'heure de début et la durée de la grève. Aucune disposition légale n'interdit à plusieurs organisations syndicales représentatives de déposer chacune un préavis de grève, chacune peut donc prévoir une date de cessation de travail différente.

Pour le calcul des 5 jours francs, le jour du dépôt du préavis ne compte pas.

Par ailleurs, le délai qui expirerait un samedi, dimanche ou jour férié est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Il est rappelé que conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat, un préavis de grève déposé au niveau national dispense les syndicats locaux d'accomplir cette formalité auprès des établissements.

Le préavis permet aux parties de négocier.

C. Procédure d'assignation

✚ Formule jurisprudentielle qui répond à l'exigence de continuité de service public.

✚ Il appartient au Directeur de l'établissement hospitalier, compte tenu de sa compétence légale, de décider des mesures à prendre pour assurer la "sécurité physique des personnes, la continuité des soins et des prestations hospitalières aux malades hospitalisés et la conservation des installations et du matériel. Dès lors le Directeur doit définir la mise en place du service minimum qui consiste :

- à préciser les besoins qui doivent être satisfaits.
- à évaluer les effectifs indispensables qui découlent d'un équilibre entre la sécurité et les risques pour les patients. Cet effectif est établi après concertation avec les représentants des organisations syndicales.
- à établir les tableaux de services correspondants.
- à assigner le personnel.

Les modalités d'assignation du personnel sont les suivantes :

Pour chaque service les agents assignés au service minimum sont informés par voie d'affichage.

A cet effet, une liste informatique par grade et par ordre alphabétique du nom usuel des agents affectés dans le service est adressée au cadre du service par la Direction des RH

Le cadre vérifie cette liste dès réception et la complète en cochant d'une croix au regard du nom le personnel devant travailler le(s) jour(s) de grève (équipe du matin, du soir, journée continue et nuit).

Le cadre désigne sur ce support le personnel assigné pour chaque équipe sur la base des données numériques de l'effectif minimum inscrit au tableau en tenant compte d'une part des précédentes assignations (afin d'éviter que les mêmes personnels soient systématiquement désignés) et d'autre part des souhaits individuels d'exercice du droit de grève (afin de faciliter les permutations). Le tableau d'assignation est signé par les personnels assignés.

Cet effectif ne peut être modifié par le cadre du service.

Les listes, dûment complétées par les éléments précités, doivent être affichées dans le service. Les éléments de la grève (agents grévistes, durée et agents assignés solidaires) sont retournés impérativement à la D.R.H. au plus tard le lendemain du jour de grève.

Il est recommandé à chaque responsable de conserver une copie de ces documents.

A noter que le personnel "assigné" ne peut s'absenter du service.

En vue de la communication à l'Agence Régionale de Santé des renseignements consécutifs au mouvement de grève, les cadres de service doivent impérativement donner les renseignements suivants en appelant **avant 14 h 30 impérativement** – aux numéros de téléphone figurant dans la note de service :

- l'effectif numérique prévu au travail pour chaque équipe,
- l'effectif gréviste pour chaque équipe,

- les agents se portant solidaires au mouvement (uniquement parmi les agents assignés).

Les personnels qui refuseraient de déférer à l'assignation du Directeur de l'établissement encourent une sanction disciplinaire. Ils sont en outre passibles de sanctions énoncées à l'article 223-6 du code pénal relatif à la non-assistance à personne en péril.

D. Retenue sur salaires

Les modalités pratiques du calcul des retenues sur salaires sont précisées par la lettre circulaire n°96-4642 du 12 janvier 1996.

Le montant de la retenue sur rémunération est proportionnel à la durée du service non fait.