

GRÈVE

EHPAD & AIDE À DOMICILE

RAPPELS POUR LA JOURNÉE DU 30 JANVIER 2018

1 Une mobilisation nationale avec d'importantes revendications



POUR :

Le Maintien des effectifs !

L'Amélioration des rémunérations, des perspectives professionnelles et de carrières, dans le cadre du Statut et des conventions collectives nationales !

CONTRE :

La réforme de la tarification des EHPAD et les baisses de dotations induites par la convergence tarifaire !

2 Et si mon association n'a pas d'EHPAD ou de service d'aide à domicile ?

L'une des revendications du mouvement du 30 janvier est l'amélioration des rémunérations, des perspectives professionnelles et de carrières, dans le cadre du Statut et des conventions collectives nationales...

Les associations du secteur social sanitaire et médico-social sont ainsi toutes potentiellement concernées par le mouvement du 30 janvier 2018.

3 Revendication nationale : est-ce suffisant ?

Pour que le mouvement soit licite, il doit s'agir d'une cessation totale (même de très courte durée), collective et concertée du travail par les salariés en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

La qualification de "grève" est admise lorsque les salariés participent à un mouvement national qui, même s'il revêt certains aspects politiques, porte sur des revendications professionnelles liées à leurs préoccupations quotidiennes.

Attention : la "grève perlée", qui se traduit par un ralentissement volontaire par les salariés de la production ou du rythme de travail sans pour autant cesser complètement de travailler, est un mouvement illicite.

4 Combien de salariés peuvent-ils faire grève ??

La grève ayant pour but d'appuyer des revendications professionnelles au plan national, un seul salarié peut tout à fait faire grève dans son établissement.



DÉRAPAGE(S) ?

Un salarié gréviste ne peut être sanctionné pour des faits commis à l'occasion d'un mouvement de grève licite que si ses agissements sont constitutifs d'une faute lourde, c'est-à-dire commis dans l'intention de nuire à l'employeur.

... ON RESTE ZEN !

L'occupation des locaux peut constituer une faute lourde dès lors qu'elle porte atteinte à la liberté du travail des non-grévistes et empêche le libre exercice de son activité par l'employeur ou si elle comporte des risques pour la sécurité des personnes.

5 Comment faire fonctionner mon établissement pendant la grève ?



- Interdiction de recourir à des contrats de travail temporaire ou à des CDD
- Possibilité de recourir à un prestataire extérieur et d'affecter le salarié non-gréviste à un poste laissé vacant par un salarié gréviste
- Le chef d'un établissement privé gérant un service public ne peut pas réquisitionner de salariés
- Seul le préfet du département peut réquisitionner du personnel

6 Qu'en est-il du paiement du salaire ?

Grévistes : suspension du paiement du salaire.



Le salarié participant à une grève est considéré comme gréviste pendant toute la durée du mouvement, sauf preuve contraire de sa part.

Non-grévistes : même s'ils n'ont pu fournir leur travail, l'employeur doit les rémunérer dans les conditions habituelles.

7 Et les heures de délégation prises pendant la grève ?

La grève ne suspend pas le mandat des représentants du personnel.

Les heures de délégation sont considérées de plein droit comme temps de travail, y compris lorsqu'elles sont prises pendant un mouvement de grève.

En cas de débrayages courts et répétés (même quelques minutes), l'abatement que l'employeur est en droit d'opérer sur la rémunération des grévistes doit être strictement proportionnel à l'arrêt de travail.

Attention : si un salarié participe à un mouvement illicite (travail au ralenti...), il ne sera pas possible d'effectuer une retenue sur son salaire puisqu'il est interdit de sanctionner pécuniairement la mauvaise exécution du travail.

