

## L'action à la CGT



**Idée reçue : A la CGT, on fait grève d'abord et on discute après ! Cela est en totale contradiction avec les principes de la CGT et les multiples moyens d'action qui existent.**

### **Idée reçue : A la CGT, on fait grève d'abord et on discute après !**

Cela est en totale contradiction avec les principes de la CGT et les multiples moyens d'action qui existent. Pour arriver à cette solution extrême, non garantie en termes de résultats et synonyme de perte d'argent pour les salariés, il s'est déroulé un nombre d'étapes sauf urgence et mise en danger du personnel et de l'entreprise.

Rappelons qu'il existe des moyens d'action « standard » afin d'interpeler la Direction sur un dysfonctionnement, une demande d'explication, une revendication : Les IRP, instances représentatives du personnel.

Ce sont les délégués du personnel, le CHSCT, le comité d'Etablissement, les délégués syndicaux. De même, peuvent être sollicités l'Inspection du Travail (DIRECTE) et les prud'hommes voire la justice quand il n'y a plus d'autre recours et que la grève n'est pas le moyen adapté.

Les IRP sont donc en charge d'intervenir en soutien à un ou plusieurs salariés sur les problématiques les plus diverses.

Si à ce stade le dossier n'avance pas, en coordination avec le personnel concerné, la CGT, avec les IRP, fait évoluer son action toujours en gradation. Réunion du personnel, rencontre avec les interlocuteurs de la direction : chef de service, DRH, Direction. L'objectif étant toujours de trouver le plus rapidement possible avec une économie maximum de moyens un accord ou un compromis qui permette de résoudre la situation sans conflit. On fait appel à l'intelligence de tous.

Il arrive qu'à un certain niveau de négociations ou de débats le dossier est dans l'impasse. Soit c'est effectivement un dossier où l'on négocie pour obtenir un « plus » comme la négociation annuelle sur les salaires, soit c'est un dossier qui nécessite une expertise juridique.

Pour prendre le cas d'une négociation obligatoire, sur les salaires par exemple, les représentants du personnel réunissent les salariés afin de partager et mettre en forme les revendications qui seront présentées à la Direction. Et cela autant que de besoin.

S'ensuivent les réunions de négociations et la communication au personnel de l'avancée, ou non, des négociations.

Après chaque réunion un point est fait afin de connaître la position des syndiqués et faire évoluer ou non la position du syndicat en conséquence.

La CGT, éventuellement en intersyndicale, compte tenu des contextes économiques peut considérer que la direction doit accéder aux revendications et va solliciter l'avis des syndiqués et du personnel afin de connaître son avis sur la suite à donner. Ce sont les syndiqués et le personnel qui vont juger et voter l'opportunité d'une grève pour obtenir satisfaction. Ce n'est pas toujours le cas et pour exemple la NAO 2017 à SUEZ Eau France n'a pas donné lieu à un mouvement de grève.

Dans tous les cas la grève pour le plaisir n'existe pas !

---

## **Dossier avec expertise juridique**

Dans le cas de la géolocalisation par exemple, le respect de la vie privée était au cœur des débats et la direction n'a pas cru un seul instant que la CGT irait devant les tribunaux afin de faire respecter le droit. Le principe inhérent à une loi c'est qu'elle s'interprète et que la direction n'avait pas du tout la même lecture que la CGT et ses avocats.

Le résultat de la confrontation a été intéressant à deux niveaux : La CGT a eu gain de cause et ce jugement a fait jurisprudence. C'est un jugement qui peut servir dans d'autres entreprises. C'est aussi comme cela qu'un syndicat se fait respecter.

---

