

Clichy, le 27 Décembre 2019

À l'attention de Monsieur le Premier Ministre,
Mesdames et Messieurs les Ministres
de l'Intérieur, du Travail, de la Jeunesse et des Sports.

PRÉAVIS NATIONAL DE GRÈVE

Conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2512-5 du Code du travail et à l'article 10 de la loi du 13 Juillet 1983 relatifs aux modalités de grève dans les services publics, le SNPMNS a pris la décision de reconduire son préavis de grève, qui court à compter du **5 Janvier 2020 jusqu'au 5 Mars 2020**.

Ce préavis couvre l'ensemble du personnel du secteur public et privé, tous statuts confondus, relevant du champ de syndicalisation de notre organisation syndicale. En conséquence, nous vous prions de bien vouloir considérer la présente comme valant de préavis de grève, ainsi que pour les nuitées en amont et en aval des jours précités pour les personnes travaillant en horaires décalés.

Nous revendiquons :

- La sauvegarde de notre système de protection sociale et de retraite solidaire ;
- Le refus du projet de réforme des retraites (instauration d'un régime des retraites par points) ;
- La mise en place d'un plan d'urgence national pour la formation des Maîtres-Nageurs Sauveteurs et d'apprentissage de la nage pour lutter contre les noyades ;
- Le rétablissement de l'article D.322-15 du Code du sport : « *la possession d'un diplôme satisfaisant aux conditions de l'article L.212-1 est exigée pour enseigner et entraîner à la natation contre rémunération. Les éducateurs sportifs titulaires de ce diplôme portent le titre de Maître-Nageur Sauveteur* » ;
- Une augmentation générale des rémunérations dans le secteur public et privé ;
- Le classement des piscines et centres aquatiques dans la catégorie des « bâtiments à pollution spécifique » et imposer un débit d'air neuf minimum de 60m³.h-1 par occupant ;
- D'intégrer au contrôle sanitaire dans les piscines désinfectées au chlore le suivi de la concentration dans l'air en trichloramine (valeur ≤ à 0,3 mg/m³) ; en chloforme (valeur ≤ à 0,25mg/m³) et en bromoforme (valeur ≤ à 0,5mg/m³) ; le suivi du débit de ventilation et du débit d'air neuf ;
- La reconnaissance des maladies professionnelles et de la pénibilité par une retraite anticipée au regard des conditions de travail en piscine (chlore, bruit, chaleur humide, station debout, horaires atypiques, nuisance sonore des bassins qui provoquent une perte de l'audition, maladies de la peau liées à l'activité professionnelle...).

Recevez, Monsieur le Premier Ministre, Mesdames et Messieurs les Ministres, l'expression de notre considération distinguée.

Pour le SNPMNS et par délégation
La secrétaire Générale
LÉGER Claire



APPEL À LA GRÈVE NATIONALE LE DROIT DE GRÈVE DANS LE SECTEUR PRIVÉ/PUBLIC

DOIS-JE AVERTIR MON EMPLOYEUR AVANT DE FAIRE GRÈVE ? QUAND PUIS-JE FAIRE GRÈVE ?

Tout travailleur-salarié, syndiqué ou non, a le droit de faire grève. Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi. La notion de grève implique que l'action soit collective : un travailleur-salarié qui décide d'arrêter le travail de manière isolée ne peut prétendre exercer le droit de grève aux yeux de la loi. Par contre, s'il y a un appel à la grève national ou départemental, n'importe quel travailleur-salarié peut y participer, même s'il est le seul gréviste dans son entreprise ou collectivité.

Que vous soyez syndiqué ou non n'a aucune importance : en vous référant à un mot d'ordre de grève nationale déposé par les syndicats, que vous soyez travailleur-salarié du secteur public ou privé, vous êtes couvert ! Si vous et vos collègues décidez d'arrêter le travail de manière concertée, ou si vous répondez individuellement à un mot d'ordre de grève nationale déposé par un syndicat, vous êtes couvert par le droit de grève.

« Tout travailleur-salarié peut s'associer à un mouvement de grève, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'a été formulée et même si le travailleur-salarié est seul à suivre ce mot d'ordre dans l'entreprise » (Cass. Soc., 29 Mai 1979, n°7840-553).

Un employeur ne peut pas empêcher un travailleur-salarié de faire grève, ni le sanctionner pour avoir fait grève. Une sanction ou un licenciement pour fait de grève serait automatiquement déclaré nul par les tribunaux. Si, à la suite d'une journée de grève, un travailleur-salarié est mis à mal dans son entreprise (avertissement, changement de poste injustifié...), il faut de suite en référer à l'inspection du travail en précisant que tout a commencé après sa journée de grève et se rapprocher d'un syndicat pour pouvoir entamer des démarches pour faire condamner l'employeur.

Dans la plupart des cas, le travailleur-salarié n'est pas obligé de prévenir à l'avance son employeur qu'il fait grève. Cependant, à l'heure d'embauche, il faut prévenir son responsable direct et lui annoncer qu'il fait grève en suivant l'appel national.

L'employeur peut retenir sur la rémunération de la personne en grève la fraction de rémunération correspondant à la durée pendant laquelle le travailleur-salarié est en grève. Aucune autre retenue ne peut être appliquée et il ne peut pas y avoir de mention de l'exercice du droit de grève sur le bulletin de paie. Vous pouvez faire grève pendant la durée décidée collectivement : une heure, une demi-journée, une journée ou plus.

L'employeur ne peut pas faire appel à des travailleurs temporaires ou à des travailleurs-salariés engagés par un contrat à durée déterminée pour remplacer des travailleurs-salariés grévistes. L'employeur peut avoir recours aux travailleurs-salariés non-grévistes pour remplacer des travailleurs-salariés grévistes. Les grévistes ne peuvent s'opposer à leur remplacement. L'employeur peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

