

Édito

Grèves dans l'enseignement : avec ou sans préavis ?



L'actualité sociale dans le secteur de l'enseignement a fait (re)surgir une question qui se pose depuis belle lurette. Les organisations syndicales dans le secteur de l'enseignement sont-elles ou non tenues de communiquer un préavis de grève en bonne et due forme à chacun des employeurs de l'enseignement avant toute action de ce genre ? Par « employeur », il faut entendre chacun des pouvoirs organisateurs et non seulement leur fédération (dans l'enseignement catholique, le SeGEC). La législation est, à cet égard, pour le moins curieuse puisqu'elle ne prévoit pas une telle obligation dans le secteur de l'enseignement. En effet, la loi du 5 décembre 1968 ne trouvant pas à s'appliquer dans l'enseignement, aucune convention collective n'y définit les dispositions applicables aux mouvements sociaux.

Par ailleurs, si le statut de la délégation syndicale prévoit la possibilité pour les organisations syndicales de tenir, de manière exceptionnelle, des séances d'information durant les heures de cours, cela ne peut se faire qu'avec l'accord explicite de la direction et après une concertation relative aux mesures à mettre en place pour la prise en charge des élèves. Trop souvent, on doit constater que cet article est détourné à la faveur d'un arrêt de travail, sans respect de la procédure préalable qui prévoit la concertation avec la direction et son accord. N'y aurait-il pas lieu de clarifier la notion d'arrêt de travail ainsi que les conditions de son exercice ? Serait-il exact de conclure de tout ceci que, dans le secteur de l'enseignement, la grève sauvage serait légale, alors que des obligations en matière de préavis prévalent dans l'ensemble des autres secteurs d'activité couverts, eux, par la loi de 1968 ?

Et, dans la réalité, qu'en est-il ? Le SeGEC a reçu trois préavis de grève pour le 10 février dernier, l'un adressé conjointement aux fédérations de PO et au gouvernement et deux autres adressés conjointement aux fédérations de PO et aux présidents des commissions paritaires. La question qui se pose nous paraît être la suivante : ne serait-il pas normal que chaque employeur – c'est-à-dire chaque PO – soit obligatoirement et formellement informé par la délégation syndicale des établissements qu'il organise, dans un délai raisonnable, de l'existence d'un préavis de grève le concernant ? Comment les fédérations de PO qui sont invitées à faire suivre ces courriers généraux auprès des écoles pourraient-elles préjuger des intentions de chacune des délégations syndicales locales ? Ne serait-il pas souhaitable également que, pour des raisons organisationnelles, la déclaration des membres du personnel quant à leur exercice du droit de grève intervienne préalablement à la grève et non postérieurement à celle-ci ?

On peut se demander si le temps n'est pas venu d'adapter une législation manifestement obsolète. Si la grève est un droit, la communication en bonne et due forme d'un préavis à chacun des employeurs est nécessaire au regard des règles du dialogue social prévalant en Belgique, telles que définies notamment par « le Groupe des 10 » dans le protocole d'accord du 10 février 2002. Ne faudrait-il pas également, comme c'est le cas dans d'autres secteurs, prévoir que le recours à la grève ne doit être envisagé localement qu'après une tentative de dialogue social ?

En définitive, la gestion d'un établissement scolaire en cas de conflit social nécessite toujours de prendre en compte la prise en charge des élèves et le droit pour les non-grévistes d'exercer leur métier. Ceci ne s'improvise pas et s'improvise d'autant moins que le contexte sanitaire impose de prendre des dispositions organisationnelles spécifiques. ■

Étienne MICHEL
Directeur général du SeGEC
Le 8 février 2022