

## **DROIT DE GRÈVE, SERVICE MINIMUM** **Quels sont nos droits dans les secteurs publics et subventionnés à Genève ?**

Novembre 2025

Suite à l'imposition d'un service minimum par la direction et le comité du GIAP ainsi que par le DIP lors des grèves des services publics et subventionnés, le comité SIT GIAP s'est penché de manière plus approfondie sur la question du droit de grève et de sa limitation par le patronat.

Ce document peut être utilisé par l'ensemble des travailleurs-euses des services publics et subventionnés sur le canton de Genève. Il est essentiel de prendre connaissance de ce document afin de comprendre l'importance capitale du droit de grève et, si nous décidons d'accepter sa limitation, de le faire avec un maximum de précautions.

### **LA GRÈVE**

*« Le droit pour les travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier fait partie intégrante d'une société libre et ouverte. Dans bien des cas, ces organisations ont joué un rôle de poids dans la démocratisation de leur pays. » (Organisation Internationale du Travail)*

*« La liberté d'expression, la liberté d'association, le suffrage universel, les droits de la défense, le droit de grève sont les piliers de tout État démocratique et des moteurs de progrès social. (...). La CGAS rappelle que ce droit fondamental des travailleuses à cesser le travail a permis, en dépit du dérangement occasionné à des populations, d'assurer presque tous leurs autres droits sociaux. » (CGAS)*

La grève, c'est l'action des travailleurs-euses qui consiste à cesser le travail collectivement. Souvent dernier recours des salarié-e-s car les privant de rémunération, elle impose un rapport de force à l'employeur, qui voit sa production et ses bénéfices se réduire (secteur privé) ou ses services et l'organisation de la société dysfonctionner (secteur public).

Dans le monde entier, la grève a été une arme d'une importance capitale dans la conquête des droits des travailleurs-euses (congrés payés, réduction du temps de travail, amélioration des salaires...) mais aussi dans la conquête d'acquis sociaux (démocratie, interdiction du travail des enfants, droit à la retraite...).

Les syndicats, organisations des travailleurs et des travailleuses, jouent un rôle central tant dans l'organisation d'actions collectives que dans la protection des grévistes et dans la solidarité nécessaire à toute lutte. Les fonds de grève, par exemple, permettent de réduire la perte de salaire des grévistes afin de poursuivre le rapport de force avec l'employeur.

Historiquement, le refus de travailler comme moyen de pression précède (et de loin)

l'apparition du salariat. Des historiens-nes en font déjà le récit en période médiévale lors de conflits entre serfs et seigneurs.

**1417 (non, ce n'est pas une faute de frappe : mil quatre cent dix-sept !)**  
15 ouvriers cordonniers condamnés pour fait de grève : ils se sont groupés en syndicat et ont décidé de cesser le travail à moins d'être augmentés.

*Extrait de la brochure « Histoire de syndicats » (SIT, 1996)*

En Suisse, la grève est soumise à des conditions strictes (elle doit concerner uniquement les relations de travail, a l'obligation de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation et respecter le principe de proportionnalité).

Les grèves politiques – grève féministe, grève pour le climat entre autres – n'entrent pas dans ce cadre et les travailleurs-euses souhaitant y participer ne bénéficient d'aucune protection ; à moins que les syndicats n'aient préalablement adressé des cahiers de revendications aux employeurs relatives aux conditions de travail.

Les tendances dominantes du syndicalisme suisse ont accepté très tôt (paix du travail dans la métallurgie en 1937) l'idée d'une collaboration avec le patronat au nom d'intérêts communs dans une branche spécifique ou dans l'intérêt économique du pays (et parfois contre l'intérêt des travailleurs et des travailleuses). Les grèves et autres actions radicales ainsi que le contexte des pays voisins ont servi de piqures de rappel aux employeurs et à l'État (en tant qu'employeur et en tant qu'organisateur de la vie politique du pays) quant à la force collective des travailleurs et des travailleuses.

## **LE SERVICE MINIMUM**

Si le service minimum est supposé avoir pour unique but de garantir l'accès de la population aux services les plus essentiels, il est parfois détourné. On remarque qu'après des mouvements de grève d'ampleur, des propositions émanant de partis de droite pour encadrer et limiter le droit de grève ou définir et imposer un service minimum font leur apparition.

Deux exemples : après des grèves aux HUG en 2011 et aux TPG en 2014, plusieurs projets de loi sont déposés par des député-e-s UDC, PDC et PLR. Ces projets visent pêle-mêle à instaurer un service minimum et/ou la paix du travail dans les services publics, des sanctions pour les travailleurs-euses ne respectant pas le service minimum et durcir les conditions d'entrée en grève.

Plus récemment, le Royaume-Uni a adopté en juillet 2023 des lois imposant un service minimum dans plusieurs secteurs à la suite de mouvements syndicaux de longue durée. Plusieurs syndicats britanniques dénoncent depuis une atteinte au droit de grève. Des organisations féministes et le Trade Union Congress (syndicat britannique) alertent également sur le fait que l'instauration d'un service minimum dans des professions occupées majoritairement par des femmes (santé, éducation, social...) met à mal la capacité des travailleuses à obtenir des améliorations de leur conditions de travail et de leur rémunération, renforçant les inégalités de genres dans la société et les inégalités économiques entre hommes et femmes.

Les organisations syndicales ne contestent jamais la nécessité d'assurer l'accès aux prestations vitales. Cependant, le service minimum, en cela qu'il restreint un droit fondamental constitutionnel, est vivement contesté dans les branches du service public lorsqu'il touche des branches « non-vitales ». Car il est perçu comme une attaque contre le droit des travailleurs et des travailleuses à se défendre et à s'organiser pour obtenir de meilleures conditions de travail. En effet, si cesser le travail ne met plus en difficulté l'employeur (dans le cas des services publics : l'État, le secteur subventionné mais aussi les entreprises et fondations mandatées pour effectuer une mission de service public), les travailleurs-euses ne peuvent plus mettre le poids de leurs services et leur importance dans la balance.

L'OIT (Organisation Internationale du Travail) définit une liste de services susceptibles de subir des restrictions du droit de grève : elle parle des services « *essentiels, au sens strict du terme* » :

- le personnel de lutte contre les incendies
- le secteur hospitalier occupé aux prestations vitales
- les services d'électricité
- les services d'approvisionnement en eau
- les services téléphoniques
- le contrôle du trafic aérien
- la police et le personnel des prisons

L'OIT n'inclut pas l'enseignement et d'autres secteurs tels que les transports dans cette liste car elle ne considère pas que leur interruption « *mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne* ».

A Genève, l'arrêté du Conseil d'Etat du 31 mai 2023 concernant le service minimum va plus loin, notamment concernant le DIP, puisqu'il considère qu'« *un service minimum doit être organisé par les directions et assurés dans les entités suivantes* » :

(...)
3. DEPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA FORMATION ET DE LA JEUNESSE
3.1 Direction générale de l'office de l'enfance et de la jeunesse (en particulier service de santé de l'enfance et de la jeunesse, service de protection des mineurs)
3.2 Direction générale de l'office médico-pédagogique
3.3 Direction générale de l'enseignement obligatoire
3.4 Direction générale de l'enseignement secondaire II et tertiaire B
De plus, un service d'accueil est mis en place pour les élèves de l'école obligatoire du canton.
(...)

L'arrêté se conclut ainsi : « Les entités décident de l'importance et de la nature du service minimum », laissant une marge d'interprétation aux directions des secteurs concernés. Il est à noter que l'arrêté du conseil d'Etat n'est pas légal car il ne repose sur aucune loi, alors que la constitution genevoise stipule très clairement que pour qu'un service minimum soit instauré, il doit reposer sur une loi.

Pour les secteurs où un service minimum est envisageable, l'OIT se positionne ainsi :

« Il devrait effectivement et exclusivement s'agir d'un service minimum, c'est-à-dire limité aux opérations strictement nécessaires pour que la satisfaction des besoins de base de la

population ou des exigences minima du service soit assurée, tout en maintenant l'efficacité des moyens de pression. Étant donné que ce système limite l'un des moyens de pression essentiels dont disposent les travailleurs-euses pour défendre leurs intérêts, leurs organisations devraient pouvoir, si elles le souhaitent, participer à la définition de ce service tout comme les employeurs et les pouvoirs publics. »

## **ET LE SECTEUR PUBLIC ET SUBVENTIONNÉ À GENÈVE DANS TOUT ÇA ?**

Si l'on s'en tient à la définition des services essentiels de l'OIT, le parascolaire, les écoles et plusieurs autres services ne sont pas un service nécessitant un service minimum car la vie des usagers-ères n'est pas directement mise en danger en cas de grève.

Par ailleurs, le service d'accueil minimum dans l'enseignement primaire, le service minimum dans l'enseignement spécialisé et la prise en charge des élèves du CO stipulés dans l'arrêté du Conseil d'État et dans la Procédure en cas de grève ou arrêt du travail du DIP (P.RH.00.05), comme soulevé précédemment, n'ont pas de base légale.

Dans de nombreux secteurs de travail, un service minimum est demandé mais sans consultation des syndicats ou d'autres formes de représentation des employé-es. Les modalités du service minimum sont donc imposées par l'employeur de manière unilatérale. Et tout comme pour le parascolaire, le service minimum demandé revient parfois au taux d'encadrement quotidien en raison d'un sous-effectif chronique, comme par exemple dans les institutions s'occupant de personnes porteuses d'un handicap.

Par ailleurs, si certains secteurs acceptent, via leur représentation syndicale, d'instaurer un service minimum, cela ouvre une porte à ce que les employeurs le citent en exemple pour imposer des services minimums dans d'autres secteurs de la société. Ainsi, la position des employé-es d'un secteur pourrait indirectement péjorer le droit de grève des employé-es d'autres secteurs de travail.

Dans la pratique, considérant la situation de certains parents et dans l'optique de garder le soutien de l'opinion publique, un service minimum peut paraître légitime. A cela, s'ajoute l'idée que nous et nos collègues nous faisons de l'importance de notre travail (la présentation et l'acceptation d'une grève selon qu'il y ait un service minimum ou non aura un impact sur notre capacité à mobiliser) et la possibilité de profiter du fait d'être un service essentiel (puisqu'il nécessite un service minimum) lors de négociations.

Il faut néanmoins garder à l'esprit que si nous négocions un service minimum, il engagera les luttes et revendications à long terme. Il est beaucoup plus facile de contester un service minimum imposé par la direction, tel qu'actuellement, qu'un service minimum négocié et accepté par les travailleurs et les travailleuses.

Ainsi, les décisions et concessions que nous serions amené-es à faire lors de négociations sur un service minimum devront être réfléchies non seulement par rapport à nos pratiques et revendications actuelles mais également en ayant en tête les évolutions potentielles des luttes au sein de nos secteurs.

A court terme, la question peut se poser ainsi : sommes-nous capables d'imposer aux employeurs un service minimum selon nos conditions ou la situation actuelle (un service minimum imposé, peu légitime et peu cohérent) nous profite-t-elle ?

Plus largement, les directives actuelles au parascolaire concernant les grèves sont

problématique sur plusieurs points. Notons de manière non-exhaustive :

La direction du parascolaire prend soin de préciser que l'accueil parascolaire est un droit constitutionnel, il n'est pas fait mention que le droit de grève en est également un.

Les taux d'encadrement (1 anim pour 30 enfants en RS, 1 pour 20 en AS) posent questions. Les enfants sont-ils plus en danger en AS ? Pour toutes les écoles où un déplacement est nécessaire en RS, 1 pour 30 est-il satisfaisant ? En se basant sur ces quotas, que dire des groupes parascolaires qui dépassent ponctuellement ou régulièrement ces chiffres hors grève (comme montré dans le sondage de début d'année) ?

Dans la pratique, l'information aux parents a été pour le moins lacunaire et extrêmement tardive. Par ailleurs, si l'institution a (mal) communiqué sur le fait qu'une grève avait lieu, elle n'a pas du tout incité les parents à s'organiser autrement. On peut également supposer que peu de parents sont au courant des conditions du service minimum (taux d'encadrements, gardiennage).

### **QU'EN EST-IL DU DEVOIR DE S'ANNONCER A L'AVANCE ?**

La direction du GIAP invoque l'arrêté du Conseil d'État du 30 mai 2023 pour imposer aux gréviste une annonce de participation 24h à l'avance. L'article 2 de cet arrêté mentionne effectivement un délai d'annonce : 7 jours maximum après la grève. Il n'est nulle part fait allusion à une annonce préalable. Cela concerne l'ensemble du personnel du petit et grand Etat.

#### **Au DIP**

La Procédure en cas de grève ou arrêt du travail du DIP (P.RH.00.05) susmentionnée stipule que :

- « l'autorité scolaire n'est pas renseignée à l'avance sur les intentions de ses employé-e-s quant à leur participation à une grève »
- « les directions d'établissement doivent donner une information préalable par écrit aux parents, concernant la prise en charge des élèves ».

Dans certaines structures, les directions demandent de façon plus ou moins directe de s'annoncer gréviste en avance, ce qui n'est pas légal : il est possible de s'annoncer gréviste encore 7 jours après la grève. Au primaire, nous observons que, dans certains cas, il est demandé seulement aux enseignant-e-s grévistes de remettre des informations aux parents. Au secondaire I, certaines lettres-type d'informations aux parents demanderaient aux enseignant-e-s de s'annoncer gréviste auprès des familles. Pourtant, il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires auprès des parents, à savoir, annoncer qu'il n'y aura peut-être pas de possibilité de garde des élèves.

Finalement, encore une fois, le DIP impose un service minimum sans aucune base légale, l'arrêté du conseil d'Etat du 31 mai 2023 et la P.RH.00.05 n'étant pas des bases légales valables.

## ANNEXES

### OIT (Organisation Internationale du Travail) :

Agence spécialisée de l'ONU sur les questions du travail. Elle a pour mission « *de rassembler gouvernements, employeurs et travailleurs de ses États membres dans le cadre d'une institution tripartite, en vue d'une action commune pour promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail* ». (Wikipédia)

La Suisse a ratifié 8 conventions de l'OIT - c'est à dire qu'elle s'est engagée à en transposer le contenu dans le droit suisse - dont celle concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et celle concernant l'application du droit d'organisation et de négociation collective. Le siège de l'OIT se trouve à Genève.

### Constitution Fédérale :

#### Art.28 Liberté syndicale

<sup>1</sup> Les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non.

<sup>2</sup> Les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation.

<sup>3</sup> La grève et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation.

<sup>4</sup> La loi peut interdire le recours à la grève à certaines catégories de personnes

### Constitution genevoise :

#### Art. 36 Liberté syndicale

1 La liberté syndicale est garantie.

2 Nul ne doit subir de préjudice du fait de son appartenance ou de son activité syndicale.

3 L'information syndicale est accessible sur les lieux de travail.

4 Les conflits sont réglés en priorité par la négociation ou la médiation.

#### Art. 37 Droit de grève

1 Le droit de grève et le droit de mise à pied collective sont garantis s'ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation.

2 La loi peut interdire le recours à la grève à certaines catégories de personnes ou limiter son emploi afin d'assurer un service minimum.

#### Art. 43 Restriction

1 Toute restriction d'un droit fondamental doit être fondée sur une base légale. Les restrictions graves doivent être prévues par une loi. Les cas de danger sérieux, direct et imminent sont réservés.

2 Toute restriction d'un droit fondamental doit être justifiée par un intérêt public ou par la protection d'un droit fondamental d'autrui.

3 Elle doit être proportionnée au but visé.

4 L'essence des droits fondamentaux est inviolable.