

Bund Revolutionärer Arbeiter

**2018 et 2022:
expériences de deux mouvements de
grève à l'hôpital universitaire d'Essen**



**Les grévistes doivent diriger
eux-mêmes leurs
mouvements...
et personne ne le saura mieux
qu'eux !**

Prix : 3 euros

Table des matières

Introduction	4
Été 2018 : 35 jours de grève aux hôpitaux universitaires de Düsseldorf et d'Essen	7
Comment est née la grève	7
Sous le contrôle des grévistes	10
• Le comité de grève	10
• Assemblées générales quotidiennes de tous les grévistes	11
• Élaboration collective des revendications	12
• Plus de personnel pour toutes les professions	13
• Le chantage de la direction - et l'attitude de la bureaucratie syndicale	15
Actif vis-à-vis des travailleurs à l'intérieur et à l'extérieur de l'hôpital	20
• Échange solidaire avec les non-grévistes	20
• Sans pognon, rien de bon	25
• Les grévistes rendent visite à d'autres hôpitaux et entreprises	25
• Solidarité des patients et de la population active	29
• Des organisations et des partis politiques rendent visite aux grévistes	29
• Faire grève donne confiance en soi	31
Les succès de la grève	34
2022 : Cette fois, six hôpitaux universitaires en grève - 77 jours d'affilée	36
S'appuyer sur l'expérience de 2018	38
• Imposer la fermeture de services	39
• Assemblées générales et comité de grève à Essen	39
• Une grève dans le contexte de la négociation collective	41
• Le rôle ambigu des « organizers »	43
• Une expérience importante de 2018 : éviter la division	46
• Une autre expérience importante : anticiper et repousser le chantage	47
• Les directions des CHU tentent de faire interdire la grève	48
• Les travailleurs connaissent mieux les besoins de l'hôpital que la direction	49
Une grève dans un contexte social d'inflation et de crise	51
• Des illusions ont rapidement disparu à propos des élections et des partis au pouvoir	51
• Nous sommes une classe ouvrière	53
• Lutte pour plus de personnel ET plus de salaires	57
La fin de la grève et ses perspectives	62
• L'offre	62
• Décider démocratiquement	63
• Ce qui s'est passé depuis	63
• Une préparation pour les combats futurs	64



Introduction

Les conditions de travail dans les hôpitaux s'empirent fortement depuis des années, car le gouvernement réalise des économies de plus en plus massives sur tous les services publics utiles et offre en revanche de grandes quantités d'argent aux trusts et aux banques. Ces dernières années, cette politique d'austérité s'est encore accentuée – conséquence du fait que le gouvernement a contracté plusieurs centaines de milliards d'euros de nouvelles dettes depuis 2020, afin de protéger les profits des capitalistes en période de pandémie et de crise économique, et afin de réarmer l'armée allemande.

À cela s'ajoute le fait que les gouvernements ont peu à peu transformé le financement des hôpitaux pour que les capitalistes

privés puissent faire des bénéfices avec eux. Les « forfaits par cas » ont notamment été introduits à cet effet : L'hôpital reçoit une somme fixe (un forfait) pour chaque patient en fonction de sa maladie, indépendamment du nombre de jours qu'il passe à l'hôpital et indépendamment des examens et des soins réellement dispensés. Pour ne pas être en déficit, chaque hôpital doit traiter le plus grand nombre possible de patients avec le moins de personnel et de lits possible et les renvoyer le plus rapidement possible – comme à la chaîne ! Et si on augmente suffisamment la « cadence », on peut même gagner de l'argent avec un hôpital.

De nombreux emplois ont été supprimés au fil des ans pour ces raisons. Avec de moins en moins de

personnel, les employés des hôpitaux doivent faire face à une charge de travail toujours plus importante. Elle est devenue insupportable pour beaucoup de travailleurs.

Contre cette situation, plusieurs centaines de travailleurs des centres hospitaliers universitaires (CHU) de Düsseldorf et d'Essen se sont mis en grève pendant 35 jours au cours de l'été 2018. Ils réclamaient plus de personnel et une réduction de la charge de travail. Quatre ans plus tard, les salariés des six CHU de Rhénanie-du-Nord-Westphalie se sont mis en grève pour ces mêmes raisons. La grève, qui a débuté en mai 2022, a duré trois mois sans interruption.

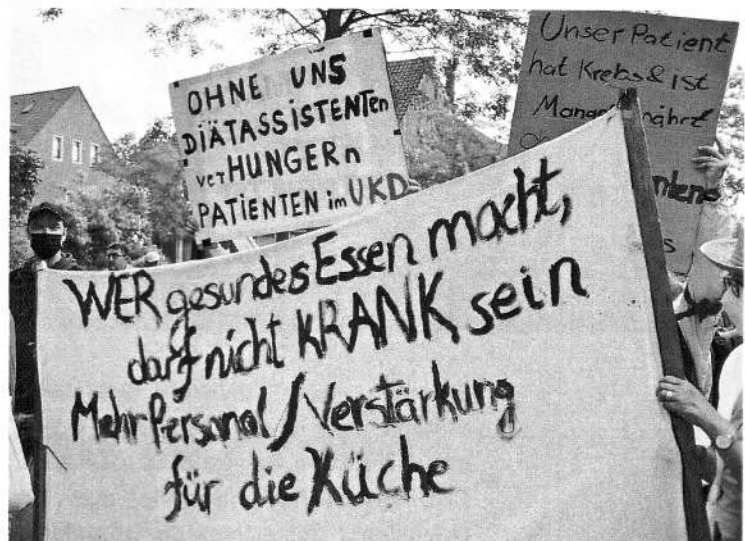
Faire grève pendant plusieurs jours, voire plusieurs semaines, à l'hôpital n'est pas si simple. On ne peut pas arrêter les machines comme dans une usine. Ici, on soigne des personnes malades, parfois gravement malades. Et même sans grève les services sont déjà tellement en situation de sous-effectif que de nombreux soignants sont immédiatement assignés pour assurer un service minimum* s'ils veulent faire grève. Les grévistes ont toutefois réussi, notamment la deuxième fois, à faire fermer des lits et des services entiers pendant la durée de la grève, ce qui a rendu la participation des soignants à la grève beaucoup plus facile.

Une partie des patients a été prise en charge par d'autres hôpitaux. Pour une autre partie, le traitement a été reporté. Cela n'est bien sûr possible que pour certaines maladies et pas indéfiniment. C'est précisément ce qui a fini par poser de plus en plus de

problèmes à la direction de l'hôpital et au gouvernement régional qui est responsable des CHU.

Le fait que le personnel soignant ne soit pas le seul à faire grève a également joué un rôle décisif dans le caractère de la grève. Des travailleurs d'autres catégories s'y sont également joints : du nettoyage et du service hospitalier, des laboratoires et des services de radiologie, de la garderie et de l'administration... Cela ne va pas de soi à l'hôpital, où les hiérarchies entre les professions sont très marquées, où les catégories

* Dans un accord sur le « service minimum », le syndicat et la direction générale de l'hôpital concerné fixent par écrit le nombre minimum d'employés devant travailler par équipe dans chaque secteur afin de traiter les urgences et de ne pas nuire aux patients. Tous les travailleurs qui ne sont pas affectés au service minimum peuvent faire grève.



professionnelles prétendent « supérieures » donnent des instructions aux autres et ne les saluent parfois même pas. Cela s'accompagne également d'une forte identification à la profession. On se voit spontanément plutôt comme un infirmier, un médecin ou un ergothérapeute et moins comme des travailleurs de l'hôpital ayant des intérêts communs.

En 2018, à Düsseldorf, les travailleuses et les travailleurs des filiales externalisées ont en outre participé à la grève. La direction avait sciemment transféré ces secteurs (notamment le nettoyage, le transport des malades et la sécurité) dans une filiale afin d'économiser de l'argent. Ils ont ainsi séparé les travailleurs de ces secteurs des autres salariés de l'hôpital, ce qui a permis de les exploiter encore plus. Leurs salaires par exemple ont été en grande partie réduits au niveau du salaire minimum.

Souvent cette division artificielle marche très bien. Mais lors de la grève de 2018, les salariés des deux CHU ont exigé ensemble que les travailleurs des filiales de Düsseldorf obtiennent une convention collective avec les mêmes conditions que celle du CHU.

La grève de 2018 et celle de 2022 étaient toutes deux des grèves minoritaires. Dans chaque CHU, il y avait un noyau dur de 50 à 200 travailleurs qui ont fait grève sans interruption. S'y sont ajoutés, dans certaines CHU, plusieurs centaines de collègues qui ont participé à la grève certains jours. Avec cette petite minorité, ils se sont opposés à la logique d'économie et de profit dont les directions des CHU et le gouvernement n'étaient absolument pas disposés à s'écarter dans un contexte de crise croissante.

Mais les grévistes ont fait preuve de ténacité et ont décidé de ne pas abandonner. Malgré des semaines d'ignorance de la part des directions et des gouvernants et malgré les calomnies dans la presse, ils ont tenu bon. Enfin, ils ont été encouragés par la grande solidarité dont ils ont bénéficié dans le monde du travail. C'est ainsi qu'à la fin des deux grèves, ils ont réussi à imposer une partie de leurs revendications. Ils ont obtenu plusieurs centaines de postes supplémentaires et d'autres mesures, tout en acquérant une expérience précieuse.

Dans cette brochure, nous souhaitons raconter ces expériences et parler en particulier de l'hôpital universitaire d'Essen.

Été 2018: 35 jours de grève aux hôpitaux universitaires de Düsseldorf et d'Essen



Comment est née la grève

Comme dans tous les autres hôpitaux, le manque de personnel, la surcharge de travail et les horaires infernaux n'ont cessé d'augmenter ces dernières années dans les CHU. Nombreux sont ceux qui ne peuvent et ne veulent plus supporter cette situation. La plupart des travailleurs, cependant, cherchent des solutions individuelles. Nombreux sont ceux qui ne tiennent que grâce à des arrêts maladie. Beaucoup de soignants réduisent leur temps de travail, changent d'hôpital ou carrément de métier. Ou bien ils

passent à l'intérim. Ils y gagnent davantage et ont surtout des horaires de travail plus planifiables et ne sont pas autant soumis à la pression de venir remplacer des absents les jours de congé. Mais bien sûr, ce ne sont pas des vraies solutions. On subit quand-même les conditions de travail difficiles, car celles-ci ne sont évidemment pas meilleures dans les autres hôpitaux ou pour les intérimaires. Et quand on réduit son temps de travail, on manque d'argent et, en plus, on est quand-même appelé en remplacement les jours de



image :

Lors d'une des premières journées de grève, les grévistes votent pour décider quand et comment ils poursuivront leur mouvement.

congé.

Dans les CHU de Düsseldorf et d'Essen, des militants syndicaux tentent depuis longtemps de montrer que la seule perspective est de s'opposer collectivement, avec le plus grand nombre possible, à la dégradation croissante des conditions de travail. A partir de 2017, ils sont allés pendant de nombreux mois à la rencontre de leurs collègues et ont parlé avec eux, de ce qu'ils subissent au quotidien et ce qui devrait changer. Ces quelques militants syndicaux ont largement contribué à ce que la souffrance se transforme, en 2018, en colère, en détermination d'agir ensemble contre cette situation.

Dans un premier temps, ils ont organisé de petites actions, par exemple en allant chercher les soignants dans les services en deux groupes successifs pour faire une pause collective à la cantine, pendant

que l'autre groupe continuait à s'occuper des patients. En raison du stress et du sous-effectif, le personnel soignant ne fait pratiquement jamais de pause à la cantine – seul endroit où ils ne sont pas dérangés par les alarmes et les sonneries de téléphone – et encore moins ensemble. De telles actions ont permis aux soignants de faire quelque chose ensemble et de découvrir combien d'entre eux voulaient se défendre.

Parallèlement, les militants ont obtenu auprès de la direction nationale du syndicat que celui-ci appelle à un mouvement collectif pour obtenir davantage de personnel dans les deux CHU, créant ainsi le cadre légal pour des grèves et leur soutien financier par le syndicat. Au début cependant, les dirigeants syndicaux ont imposé des limites très strictes quant à l'ampleur et aux objectifs du mouvement.

Normalement, c'est la direction nationale du syndicat qui détermine l'ampleur (par exemple, le nombre de jours) et la durée de la grève. Des permanents syndicaux (embauchés du syndicat) dirigent la grève, ensemble avec une direction locale dans chaque entreprise en grève. Cette direction locale, dont les membres sont souvent choisies parmi les « personnes de confiance »*, est elle-aussi constituée à l'avance.

C'est dans ce cadre restreint et organisé d'en haut que le mouvement a commencé. Mais contrairement à ce qui se fait d'habitude, les militants du CHU ont organisé des assemblées quotidiennes de tous les grévistes, au cours desquelles les grévistes ont discuté ensemble et ont décidé eux-mêmes de la manière dont ils voulaient continuer. Il s'est rapidement avéré que de nombreux grévistes étaient bien plus déterminés et voulaient aller plus loin que ce que les militants syndicaux avaient imaginé : presque immédiatement, ils voulaient dépasser le stade de journées de grève isolées (ce qui est la règle) et faire grève toute la semaine - et peu de temps après, pour une durée illimitée.

Cette détermination a marqué toute la grève. La grève était absolument

minoritaire. Sur les plus de 6.000 salariés de chacun des deux hôpitaux universitaires, entre 200 et 350 par jour en moyenne se sont mis en grève à Essen, et une centaine de plus à Düsseldorf. La plupart d'entre eux n'avaient jamais fait grève de leur vie. Mais ils ne se sont laissés décourager - maintenant qu'ils avaient enfin commencé à se battre pour ce dont ils avaient besoin et qu'ils réclamaient depuis si longtemps : plus de personnel et un allègement de leur charge de travail.

Sur un autre plan également, la grève dans les deux hôpitaux a rapidement dépassé le cadre initialement fixé par la bureaucratie syndicale. En fait, la direction du syndicat n'avait prévu qu'une grève pour le personnel soignant. Mais des militants des deux hôpitaux avaient également cherché à discuter avec les travailleurs d'autres professions avant la grève. Ils ont expliqué que la grève était aussi pour eux l'occasion de présenter et d'imposer des revendications. Les travailleurs de plusieurs autres professions se sont ensuite joints à la grève avec leurs propres revendications. La « grève des soignants » s'est transformée en une grève des travailleurs de l'hôpital, ce qui a changé et marqué son caractère.

** Les personnes de confiance sont des travailleurs élus par les adhérents du syndicat d'une entreprise. Ils se réunissent plus ou moins régulièrement et sont sensés de faire le lien entre les travailleurs du rang et le syndicat. Ils jouent avant tout un rôle lors des mobilisations syndicales. Ils n'ont pas d'heures de délégation. Toutes leurs activités se font en dehors du temps de travail.*



Sous le contrôle des grévistes

Le comité de grève

Depuis plusieurs années, il existe au CHU d'Essen un petit groupe autour du Bund Revolutionärer Arbeiter (BRA), qui y publie entre autres un bulletin d'entreprise mensuel. En tant que communistes, nous sommes convaincus que les travailleurs doivent prendre en main l'ensemble de la société et qu'ils peuvent la diriger bien mieux. C'est pourquoi il est important pour nous que les grévistes commencent par cela dans leurs propres luttes. Il nous tient à cœur que les grévistes peuvent décider eux-mêmes de tous les aspects de leur lutte et que tous les grévistes peuvent faire partie de la direction de la grève, qu'ils aient déjà été actifs auparavant ou non, qu'ils

aient exercé des responsabilités syndicales ou non.

S'il n'y a pas de militants qui s'engagent pour une telle organisation démocratique de la grève, ce sont toujours ceux qui avaient déjà des responsabilités syndicales auparavant qui finissent tout naturellement par diriger la grève. Mais nous pensons qu'il n'y a aucune raison à cela. Ils ne sont pas plus compétents que les autres grévistes. De plus, ils ont presque inévitablement des relations avec des permanents et donc avec l'appareil syndical, voire, dans d'autres entreprises, avec la direction, ce qui fait qu'ils réfléchissent et agissent parfois moins librement. C'est aussi pour cette raison qu'il est utile que

Image :

Élection du comité de grève : tous les candidats se présentent.

des non-syndiqués fassent partie de la direction de la grève. Mais surtout, les travailleurs, qui sont partout traités comme des subalternes, ne doivent pas en faire l'expérience pendant leur propre grève.

C'est pourquoi, au début de la grève, des militants du BRA ont proposé d'élire un comité de grève - une proposition qui a été adoptée à une large majorité lors de l'assemblée de grève. Dès lors, il a été réélu chaque semaine au début, puis toutes les deux semaines. Plus de 30 grévistes, dont la majorité n'avait jamais milité syndicalement auparavant, y ont participé.

Le comité de grève s'est réuni tous les jours. Les membres ont organisé les activités et la vie quotidienne de la grève. Sur la suggestion de camarades autour du BRA dans le comité de grève, ils ont en outre évalué ensemble l'ambiance et l'évolution du rapport de force. Ils ont discuté des manœuvres possibles des directions des deux CHU et aussi de la direction du syndicat, et réfléchi à la manière de faire échouer ces manœuvres.

Cette manière de diriger démocratiquement la grève ne change pas seulement ceux qui sont actifs dans le comité de grève, mais aussi la conscience et la confiance en soi de tous les grévistes. En effet, le comité de grève ne décide de rien, mais développe des propositions qu'il soumet à tous les grévistes et qui sont ensuite discutées et votées par tous les grévistes. En étant impliqués et en participant aux décisions, tous réfléchissent aussi à la grève, deviennent plus conscients et s'impliquent activement.



Assemblées générales quotidiennes de tous les grévistes

Image :

Réunion du comité de grève : Le comité de grève se réunit tous les jours.

Chaque jour, une assemblée générale (AG) de tous les grévistes avait lieu. Toutes les grandes et petites questions de la grève et toutes les propositions du comité de grève y étaient discutées et votées à main levée : les actions quotidiennes des grévistes, le contenu des tracts, l'évaluation des négociations, la question de savoir s'il fallait poursuivre la grève.

De nombreux travailleurs différents ont pris la parole à l'assemblée. Et la grande majorité des grévistes a participé presque quotidiennement pendant des semaines à des actions à l'intérieur comme à l'extérieur de l'hôpital. Ils ont pris eux-mêmes leur grève en main.

Cette manière de diriger la grève va à l'encontre des règles syndicales habituelles, qui visent en fin de compte à ce que la direction du syndicat garde toujours la grève sous son contrôle. Et elle a également rencontré une certaine résistance.





Au départ, une partie des délégués du personnel n'avait pas d'objection à ce qu'un comité soutienne la grève sur le plan organisationnel (organisation des repas, préparation des actions, etc.). Mais ils étaient partis du principe que la direction proprement dite de la grève resterait entre les mains de militants syndicaux expérimentés et que ceux-ci devraient également décider quelles informations pouvaient ou non être dit aux grévistes.

Mais Alexandra Willer du BRA, elle-même déléguée du personnel, a toujours justifié de manière conséquente, pour les raisons mentionnées ci-dessus, que les grévistes devaient décider eux-mêmes de leur conflit de travail, et qu'ils devaient pour cela tout savoir et choisir eux-mêmes leur direction et leurs négociateurs.

Cela a contribué de manière décisive à ce que le comité de grève et l'assemblée générale des grévistes gagnent en assurance et en conscience et ne se laissent pas déposséder de leur grève. Certains délégués du personnel,

qui n'étaient pas d'accord, se sont alors retirés. Mais d'autres se sont activement impliqués dans le comité de grève jusqu'à la fin.

En ce qui concerne la bureaucratie syndicale, il va de soi qu'elle n'était pas du tout d'accord avec une direction démocratique de la grève et, comme nous allons le voir, elle a tenté à plusieurs reprises de l'affaiblir ou de la contourner.

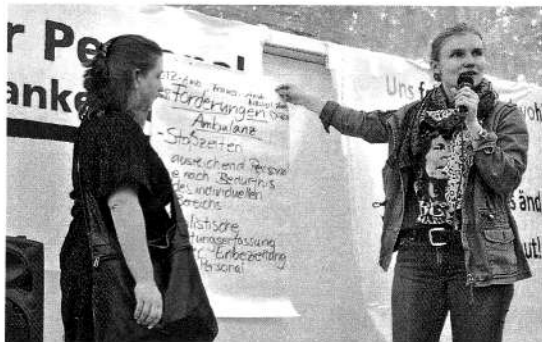
Élaboration collective des revendications

La loi stipule que le syndicat doit définir les revendications avant le début de la grève. Mais cette fois-ci, ce sont les grévistes qui ont donné vie aux revendications très générales concernant l'augmentation du personnel et la réduction des charges. Au début de la grève, ils se sont réunis par profession et par secteur et ont élaboré une liste de leurs revendications concrètes.

Ensuite, chaque groupe a présenté ses revendications à l'assemblée générale. De nombreux grévistes ont ainsi découvert pour la première fois les conditions de travail des autres professions. Ensemble, les grévistes ont développé leurs principales revendications et ont obtenu que



image en bas à droite :
Les assistants de service en grève discutent de leurs revendications.



celles-ci soient négociées.

Pendant des années, la direction de l'hôpital et le gouvernement ont répété aux travailleurs qu'il n'y avait pas d'autre solution, qu'il n'y avait pas d'argent. Pendant des années, ceux-ci l'ont accepté avec résignation. Désormais, les grévistes se sont réunis et ont réfléchi à la quantité de personnel et aux conditions dont ils avaient besoin pour rester eux-mêmes en bonne santé et pouvoir prodiguer des soins convenables aux patients - sans se dire que cela serait de toute façon utopique. Contrairement à la plupart des grèves de ces dernières décennies, il ne s'agissait donc pas

d'une lutte défensive, mais d'une lutte offensive pour une amélioration des conditions de travail.

Plus de personnel pour toutes les professions

Pendant tout ce temps, les directions des deux CHU ont essayé de diviser les grévistes par profession. Ils ont promis aux soignants un tout petit peu plus de personnel s'ils cessaient de faire grève. Mais ils ne voulaient rien donner aux travailleurs des autres professions.

Ils ont joué la carte de la division encore plus envers les travailleurs

Image en haut :

Les grévistes manifestent ensemble vers la direction avec les revendications de chaque catégorie professionnelle et de chaque secteur.

Image en bas à gauche :

Les travailleurs des services ambulatoires présentent leurs revendications.

Image en bas à droite :

Le personnel soignant des unités de soins intensifs discutent de leurs revendications.



des filiales externalisées de Düsseldorf. Les directeurs et les politiciens ont tenté d'"expliquer" aux grévistes que les salariés du CHU et des filiales ne pouvaient pas faire grève ensemble, car ils n'appartenaient « juridiquement » pas à la même entreprise - bien qu'ils travaillent tous dans l'hôpital. Ils voulaient faire en sorte que les grévistes embauchés directement au CHU lâchent précisément les collègues qui sont dans la situation la plus difficile : la plupart du temps des migrantes qui ont dans ces filiales des contrats beaucoup plus précaires, des conditions de travail plus mauvaises et des salaires plus bas.

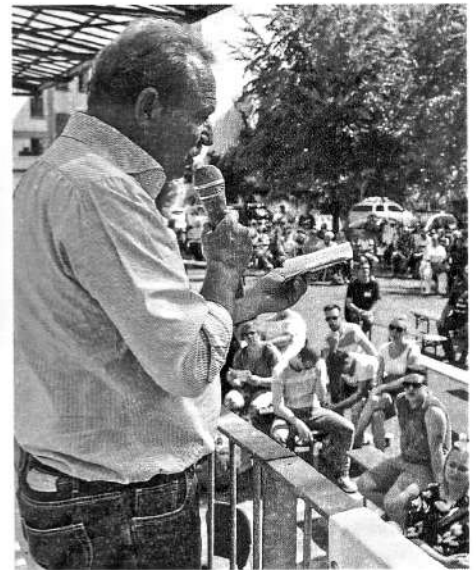
Image au centre :

Visite de l'ancien secrétaire général de ver.di au CHU d'Essen au début de la grève : à ce moment-là, il parle encore uniquement d'une grève du personnel soignant.

Image en bas :

Un chant de grève des différentes catégories professionnelles

Pendant des semaines, les deux directions ont déclaré avec une arrogance inqualifiable qu'ils ne négocieraient que sur les soignants. En effet, le personnel soignant est très recherché sur le marché du travail et jouit d'une reconnaissance sociale. Mais en aucun cas ils ne voulaient négocier sur les professions non soignantes, et encore moins sur les filiales.



La direction du syndicat a également fait pression. Elle estimait qu'une grève réservée au personnel soignant avait plus de chances de réussir.

En réalité, une telle division aurait affaibli les travailleurs non seulement pendant la grève, mais aussi pour l'avenir. C'est pourquoi les militants conscients ont mis en garde contre ce danger dès le début. Ils ont discuté au sein du comité de grève de ce qu'il était possible de faire pour renforcer la cohésion et de ce qu'il était possible de proposer à l'assemblée de grève pour contrer et, si possible, repousser les tentatives de division de la direction de l'hôpital et les pressions de la direction du syndicat.

C'est notamment pour cette raison que les tentatives de division n'ont pas abouti. Au contraire, la grève, qui a permis de mieux se connaître et de lutter ensemble, a soudé tous les collègues. Ils sont devenus une communauté très soudée, consciente de leurs intérêts communs et du fait que leur force réside dans leur cohésion. Et c'est ainsi qu'ils ont toujours répondu à la direction « c'est tout-le-monde ou personne ».

Cela a aussi fait changer l'attitude de la direction du syndicat. Au début, elle a encore tenté de limiter la grève au personnel soignant. Lors d'une visite précoce du président fédéral de l'époque aux grévistes d'Essen, celui-ci parlait encore systématiquement d'une grève des soignants et remerciait tous les autres groupes professionnels de vouloir soutenir les soignants dans leur lutte. Mais finalement la direction syndicale a accepté de voir le mouvement dans son ensemble. Les grévistes lui ont fait comprendre plus d'une fois qu'une division serait pour eux une trahison.

Le chantage de la direction - et l'attitude de la bureaucratie syndicale

Plus d'une fois, des conflits ont éclaté entre le comité de grève qui dirigeait la grève à Essen et les bureaucrates syndicaux qui, du côté de la direction du syndicat, étaient censés diriger les négociations et l'ensemble de la grève, et qui tentaient de garder la grève entièrement sous leur contrôle.

Après avoir laissé les grévistes mariner pendant plusieurs semaines, la direction de l'hôpital s'est déclarée prête à négocier, mais seulement... si la grève était immédiatement interrompue. Dans l'AG des grévistes d'Essen, on a longuement discuté de cette question.

Les militants du BRA ont tenté de faire comprendre à l'assemblée que des négociations sérieuses ne sont possibles que si l'on continue la grève. Que seule la grève exerce une pression sur la direction et que celle-ci n'aurait plus aucune raison de céder quoi que ce soit dans les négociations si la grève était interrompue et n'exerçait donc plus de pression. Et que c'est précisément pour cette raison que la direction exige une interruption de la grève.

Tous étaient d'avis que les grévistes d'Essen et de Düsseldorf devaient en décider lors d'une assemblée de grève commune. La plupart des grévistes y faisaient confiance aux responsables syndicaux expérimentés qui leur conseillaient d'interrompre la grève, car sinon la direction serait irritée et ne négocierait peut-être

plus du tout. Certains ont toutefois suggéré de poursuivre la grève au moins jusqu'au matin de la date prévue pour les négociations, afin de donner un signal. Les fonctionnaires syndicaux l'ont également déconseillé avec les mêmes arguments.

Mais le comité de grève d'Essen avait pris l'habitude, depuis trois semaines, de faire voter toutes les propositions issues des rangs des grévistes et l'a imposé ici aussi. La grande majorité des grévistes a décidé de poursuivre la grève jusqu'au début des négociations.

Sur proposition du comité de grève, les grévistes d'Essen avaient également convenu de se réunir régulièrement avec le plus grand nombre possible pendant l'interruption de la grève, afin de discuter de la suite des événements et de continuer ainsi à tenir leur mouvement entre leurs mains. Au bout de deux jours, un permanent du syndicat est venu à cette réunion pour faire le point sur les négociations. Lorsqu'il est apparu clairement que les directeurs d'hôpitaux n'avaient absolument rien proposé depuis l'interruption de la grève, une discussion sérieuse et âpre d'une heure s'est engagée sur la question de savoir s'il ne fallait pas reprendre immédiatement la grève afin de faire pression sur les négociations. Les avis étaient partagés.

Lorsqu'un membre du comité de grève a voulu, comme d'habitude, faire voter sur la question, le permanent lui a pris le micro des mains et a empêché le vote. Se référant à sa longue expérience, il a expliqué aux grévistes qu'il était absolument habituel d'interrompre



les grèves pour négocier et que, sinon, il n'y aurait jamais de négociations. Dans un premier temps, les grévistes ont été pris par surprise et l'ont accepté. Mais quelques jours plus tard, après que la direction n'a bien sûr rien proposé de valable, ils ont repris la grève.

Par deux fois, les grévistes ont fait l'expérience que les bureaucrates syndicaux ne pouvaient pas gérer la grève plus intelligemment qu'eux et qu'une interruption de la grève n'était pas seulement inutile, mais dangereuse et nuisible. Par la suite, ils n'ont plus interrompu la grève.

Le chantage suivant de la direction consistait à ne plus vouloir négocier qu'avec des permanents et un maximum de deux représentants des grévistes (un par hôpital). Donc deux grévistes - pour cinq représentants de la direction et trois permanents du syndicat ! Au début, les grévistes se sont laissé faire. À Essen, l'AG des grévistes a élu la représentante qui devait participer en son nom à la



négociation.

Mais dès les premières réunions, il s'est avéré que la direction et les permanents syndicaux exigeaient que les représentants des grévistes gardent le silence sur les discussions. Une fois de plus, la direction a menacé de rompre immédiatement les négociations si les discussions confidentielles étaient « étalées au grand jour ». Une fois, les deux représentants des grévistes ont même été invités à une réunion secrète avec la direction, dont ils ne

devaient parler à aucun des grévistes, sinon la direction romprait, soi-disant, définitivement les négociations.

Les permanents syndicaux étaient à chaque fois prêts à céder à ce chantage. En fin de compte, ils n'y voyaient pas vraiment de mal, car ils étaient fondamentalement convaincus de savoir de toute façon mieux que les grévistes ce qu'il fallait faire et ce qu'il était possible d'imposer lors des négociations. Et ils comptaient sur le fait que les représentants des grévistes se tairaient également par sens des responsabilités et par peur d'être responsables de l'échec des négociations.

Mais grâce au principe adopté par tous les grévistes selon lequel toutes les questions devaient être discutées ouvertement au sein du comité de grève, ils n'y sont finalement pas parvenus à Essen. La représentante élue a rendu compte du chantage au comité de grève. Le comité de grève,



Image en bas :
Le permanent syndical empêche le vote.

quant à lui, a rapporté à l'AG des grévistes que les représentants devaient conserver le secret et a demandé à l'ensemble des grévistes comment ils devaient réagir. Le secret imposé n'avait donc plus lieu d'être. Les grévistes ont exigé de connaître au moins l'essentiel et on a trouvé des moyens pour que cela se fasse.

De cette manière, malgré toutes les réticences des dirigeants syndicaux, ils ont finalement obtenu que les négociations soient menées par plus de deux représentants des grévistes et qu'elles se déroulent au moins sous un certain contrôle des grévistes.

Contrairement à leurs menaces, la direction n'a pas rompu les négociations. Après tout, s'ils ont négocié, c'est parce qu'ils voulaient que la grève, qui commençait à leur poser problème, prenne fin. Au contraire, l'attitude des grévistes a plutôt contribué à ce que la direction réalise leur détermination et finisse par s'engager dans des négociations sérieuses pour toutes les catégories professionnelles.

Ici aussi, la direction démocratique de la grève a donc permis à la grève d'aller plus loin qu'elle n'aurait pu le faire autrement. À plusieurs reprises, les grévistes - après avoir évalué tous les risques - ont été plus courageux que les permanents et un certain nombre de syndicalistes de longue date. Ils ont cédé à beaucoup moins de chantage et ont finalement gagné.

Si la direction avait exigé le secret, c'est notamment parce qu'elle voulait ainsi soustraire progressivement les représentants des grévistes à l'influence des autres grévistes. Le secret aurait empêché les grévistes d'exercer une quelconque pression sur les négociateurs. En revanche, la direction aurait passé beaucoup de temps avec eux et aurait fait pression sur eux à chaque jour de négociation par ses menaces et ses « arguments ». Elle savait que ce poison commencerait inévitablement à faire son effet.

Pour la même raison, elle voulait que ce soient toujours les mêmes représentants qui négocient. Ce n'est qu'ainsi qu'ils pouvaient tenter de les

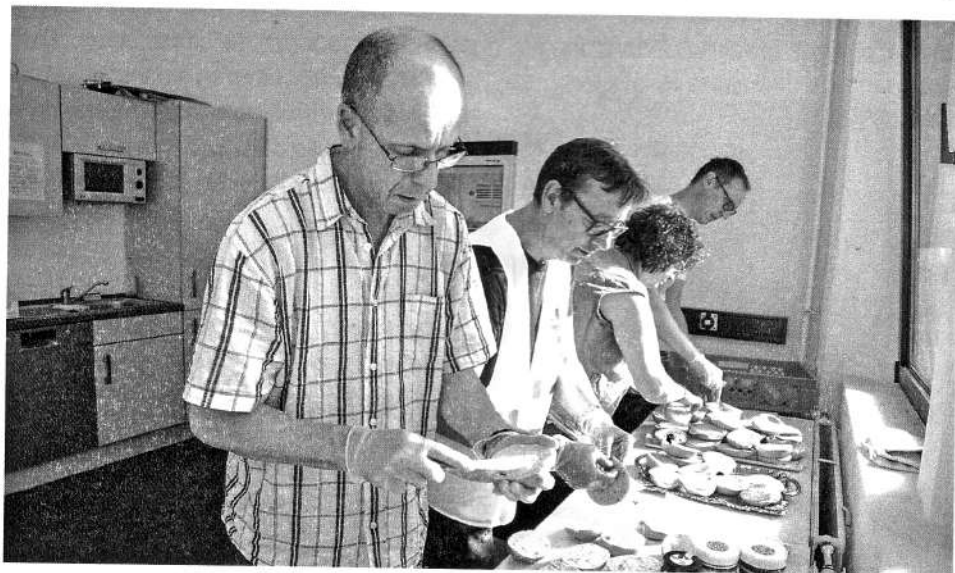


Image :

*Prendre des forces pour
les discussions et les
décisions nécessaires*

« assouplir » peu à peu.

Au début, les grévistes trouvaient normal que ce soient toujours les mêmes représentants qui se rendent aux négociations. Ils choisissaient certes avant chaque négociation qui devait les représenter. Mais ils choisissaient à chaque fois les mêmes militants syndicaux de longue date, en qui ils avaient confiance. La plupart d'entre eux étaient en effet convaincus que les négociations étaient une affaire compliquée qui nécessitait une longue expérience.

C'est pourtant l'inverse ! En réalité, ce sont justement les simples grévistes qui sont les meilleurs experts pour ces discussions. Car ils savent mieux que quiconque de quelles conditions de travail ils ont besoin et pour quoi ils sont prêts à faire grève. La seule qualification dont ils ont besoin, c'est qu'on puisse leur faire confiance, qu'ils représentent les intérêts des grévistes lors des discussions et qu'ils s'en tiennent à ce qu'ils ont reçu comme mandat de la part des grévistes.

En outre, il est bon que la direction n'ait pas en face d'elle des militants syndicaux expérimentés qu'elle connaît depuis des années, mais des travailleurs ordinaires qu'elle peut beaucoup moins bien juger et avec lesquels elle n'a absolument pas

l'habitude de négocier.

De même, la direction est déstabilisée lorsque les visages de ceux qui sont assis en face d'elle changent. Son poison peut alors agir moins souvent. Quand la direction leur jette des miettes après des discussions interminables, les représentants des grévistes qui doivent supporter toutes les négociations ont aussi tendance à considérer que ce qu'ils ont obtenu est déjà un succès. En revanche, lorsque ce sont des collègues différents qui sont présents, tous les grévistes ont finalement une impression plus diversifiée des discussions et peuvent mieux évaluer la manière dont ils souhaitent poursuivre.

Après les premiers jours de négociation, Alexandra Willer, qui faisait partie des négociateurs élus, a soulevé la question et expliqué pourquoi elle pensait qu'il serait judicieux que les prochaines fois, ce ne soit pas elle qui aille aux négociations, mais d'autres. Au début, peu de gens étaient convaincus du bien-fondé de cette décision et les mêmes négociateurs ont continué à être élus. Mais pour les négociations décisives de la fin, après une nouvelle discussion, de nouveaux négociateurs ont été élus.



Actif vis-à-vis des travailleurs à l'intérieur et à l'extérieur de l'hôpital

Comme le gouvernement, mais aussi les directeurs d'hôpitaux, disaient depuis des mois qu'ils allaient faire quelque chose pour remédier au manque de personnel dans les hôpitaux, beaucoup pensaient au départ que leur grève allait rapidement porter ses fruits.

Des camarades proches du BRA se sont efforcés de montrer que le manque insupportable de personnel n'était pas une erreur ou le résultat de décisions de politiciens « incompetents », mais une politique d'austérité délibérée dans l'intérêt des capitalistes et pour faire des

hôpitaux une nouvelle source de profit pour les banques et les trusts privés.

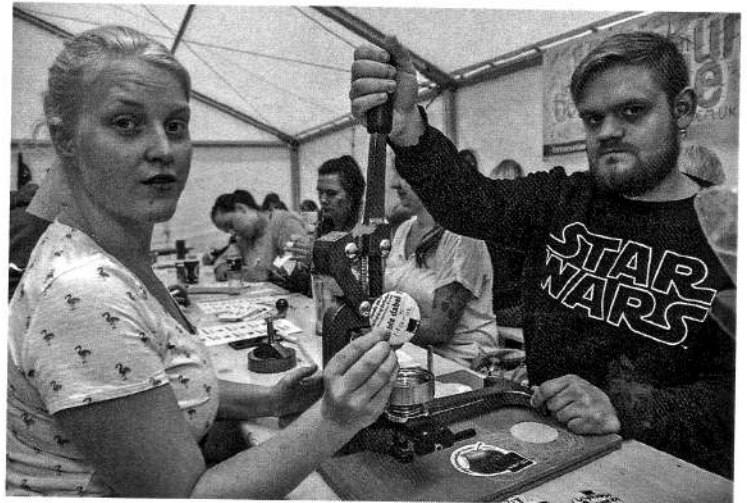
De ce fait, beaucoup ont peu à peu pris conscience que la lutte serait rude et qu'il fallait au moins essayer d'étendre la grève.

Échange solidaire avec les non-grévistes

Les grévistes sont allés à plusieurs reprises à la rencontre des non-grévistes et ont discuté avec eux. Certes, ils n'ont pas réussi à étendre

la grève. Mais grâce à ce contact régulier, la direction n'a pas réussi à enfoncer un coin entre grévistes et non-grévistes, malgré toutes les tentatives de calomnie.

Les grévistes ont découvert que la très grande majorité de leurs collègues était solidaires de la grève et la soutenait, même si ces collègues ne participaient pas à la grève pour des raisons diverses. Le comité de grève a donc développé des moyens pour que cette sympathie et cette solidarité soient visibles pour tous. Ils ont ainsi fabriqué des badges de solidarité qu'un certain nombre de collègues non-grévistes ainsi que le personnel soignant assigné pour assurer le service minimum ont porté à partir de là. Ils ont également organisé différentes actions de solidarité auxquelles des travailleurs non-grévistes ont participé. L'une des actions les plus réussies a été la dégustation de gaufres en commun.



Discours à l'AG des grévistes :**Pourquoi veut-on à tout prix continuer la politique d'austérité dans les hôpitaux – et pourquoi avons-nous des adversaires si tenaces ?**

Nous l'avons constaté ces dernières semaines : Tous les hommes politiques et tous les médias parlent de la nécessité d'améliorer le système de santé et les conditions pour le personnel soignant. Pourtant, il est extrêmement difficile d'obtenir satisfaction pour notre revendication de plus de personnel – pour les soignants et plus encore pour les autres catégories professionnelles. Pourquoi est-ce ainsi ?

Le gouvernement vient de décider de dépenser cette année 4 milliards d'euros supplémentaires pour l'armement. Rien qu'avec ces dépenses supplémentaires en armement, 80.000 postes pourraient être créés dans les hôpitaux.

Ce n'est donc pas un manque d'argent. Les mesures d'austérité dans les hôpitaux sont une décision politique délibérée.

La raison en est que les hôpitaux ont été complètement transformés au cours des dernières décennies - dans le but de permettre aux groupes privés et aux banques de faire des bénéfices.

Auparavant, l'assurance maladie remboursait à 100% les dépenses des hôpitaux. Un hôpital ne pouvait faire ni bénéfice ni perte. Mais depuis 2004, l'hôpital ne reçoit plus qu'un forfait par patient. Et ce forfait est souvent insuffisant pour couvrir les coûts. Presque tous les hôpitaux ont donc été "perdants" d'un seul coup.

Les hôpitaux ont commencé à faire des économies de manière drastique. Ils ont commencé à externaliser de nombreux secteurs - comme la cuisine, le nettoyage, la lingerie, etc. - à des filiales ou à des entreprises extérieures, où les collègues gagnent parfois moins que le HartzIV, et doivent travailler beaucoup plus pour cela.*

Et ils ont également supprimé radicalement des postes. Rien que pour le personnel soignant, plus de 50.000 postes ont été supprimés entre 1997 et 2007.

Parallèlement, les patients sortent de plus en plus vite. C'est comme dans une usine, on considère le nombre de patients comme le nombre de pièces, dont il faut "faire passer" le plus grand nombre possible par mois, afin de faire des bénéfices, pour être rentable.

Je n'ai pas besoin d'expliquer ici à quel point notre charge de travail au quotidien s'est aggravée en conséquence, y compris la nuit et le week-end, et cela pour de nombreuses catégories professionnelles. Après tout, c'est précisément la raison pour laquelle nous sommes en grève aujourd'hui !

Ils ont également fermé 20% des hôpitaux et de nombreux services, sous prétexte qu'ils étaient en déficit. Et du coup, les hôpitaux restants doivent prendre en charge encore plus de patients, ce qui a encore augmenté notre charge de travail.

Grâce à ces mesures, le gouvernement a réussi à rendre une partie des hôpitaux si réduit en termes de personnel et si chargés d'opérations et de patients qu'ils peuvent faire des bénéfices. Et c'était justement un objectif essentiel. Car il devenait désormais intéressant et possible pour les groupes privés d'acheter des hôpitaux. Cela s'est fait à un rythme effréné, avec un résultat effrayant : un tiers des hôpitaux en Allemagne sont désormais entre les mains de groupes privés,

et principalement entre les mains des cinq grands groupes hospitaliers, dont Fresenius/Helios et Asklepios.

Il y a déjà beaucoup trop peu d'argent dans les hôpitaux. Mais aujourd'hui, une partie de cet argent n'est même plus utilisée pour les soins-aux patients, mais va sur les comptes des propriétaires des groupes en tant que bénéfices. Et pour que ces derniers puissent continuer à soutirer de l'argent aux hôpitaux, le système des "usines" hospitalières ne doit pas changer.

De plus, les hôpitaux privés ne pratiquent que les traitements qui leur rapportent de l'argent. Les services et les secteurs entiers qui ne sont pas assez rentables pour eux sont fermés sans scrupules. Et cela signifie que les traitements et les patients qui - dans cette logique nauséabonde - représentent une "perte" pour eux, ils les envoient dans les hôpitaux publics. Ainsi, les hôpitaux publics font encore plus de pertes. Et la pression pour économiser sur le personnel y augmente encore.

Toute la folie à laquelle nous assistons aujourd'hui n'est donc pas le fruit du hasard, ni d'une "évolution erronée" ou de l'œuvre de politiciens "incompétents". Non, cette situation a été créée de manière très ciblée.

C'est précisément pour cette raison que nous ne pouvons pas convaincre les politiciens par des arguments que leur politique est néfaste pour les patients et les travailleurs. Ils le savent. Après tout, ils poussent eux-mêmes à cette évolution depuis des années. C'est pourquoi il est illusoire de penser que nous pouvons nous asseoir autour d'une table et discuter raisonnablement.

Nous n'avons donc qu'une seule chance : nous devons faire pression sur eux. Nous devons nous défendre avec tant de persévérance, de détermination et de bruit qu'ils seront finalement prêts à donner quelque chose. Ce n'est pas facile.

Avec notre grève, nous nous opposons à une évolution qui dure depuis des décennies. Nous nous opposons aux intérêts des groupes hospitaliers, du gouvernement et de tous les patrons qui sont gratifiés par les milliards qu'ils épargnent chez nous. Et à notre propre direction, qui applique la politique du gouvernement et des banques.

C'est pourquoi nos adversaires sont si tenaces. C'est pourquoi notre grève est loin d'être simple et qu'elle atteindra un jour ses limites. D'autant plus que notre grève est, du moins pour le moment, celle d'une minorité. Mais cela vaut la peine de tout tenter.

Car il est plus que nécessaire de dire stop ! Stop à toute cette évolution à nos frais et aux frais des patients ! Stop à cette évolution qui nous fait économiser pour qu'une minorité de riches puisse tirer profit de la maladie et de l'hôpital !

Il est peu probable qu'une grève nous permette de tout changer pour retrouver les conditions de travail d'il y a 20 ans. Mais nous avons une chance d'obtenir une partie de nos revendications. Et chaque petit bout que nous obtenons est plus que ce que nous aurions sans la grève.

C'est pourquoi notre voie est la seule qui vaille : lutter consciemment, avec détermination, et, si possible, être encore plus nombreux !

* HartzIV est l'allocation pour les chômeurs en fin de droits. Il peut être comparé au RSA en France. En 2022, les allocataires recevaient 449 Euros en plus du loyer.

Einladung zum Waffelessen an alle Beschäftigten des Klinikums!

Wir Streikenden backen am Dienstag (07.08.2018) von 11 bis 15 Uhr im Streikzelt Waffeln für alle Beschäftigten des Klinikums – und laden euch herzlich ein, vorbei zu kommen.

Wie ihr wisst, haben sich letzte Woche in der Urabstimmung knapp 97% dafür entschieden, den Streik solange fortzusetzen, bis der Vorstand endlich ein ernsthaftes Angebot für mehr Personal und Entlastung macht.

Wir wissen, dass der Streik die Arbeitsbedingungen von denen, die nicht streiken, nicht leichter macht. Umso mehr, da manche Klinikdirektoren eine andere Vorstellung von „Notfällen“ haben, als wir Beschäftigte. Viele von uns müssen selber immer wieder für den Notdienst aus dem Streik geholt werden und arbeiten und erleben dies auch. Aber wie oft haben wir solche schlimmen Tage und Wochen, selbst wenn kein Streik ist?

Wir setzen uns ja gerade dafür ein, dass sich an diesen Zuständen etwas ändert. Und wir haben dafür kein anderes Druckmittel als den Streik.

Der Streik hat bereits etwas bewegt. In den ersten Wochen hat der Vorstand behauptet, er könne über solche Fragen überhaupt nicht mit uns verhandeln. Mittlerweile hat es erste Verhandlungen gegeben. Doch auch nach 20 Tagen Streik haben sie immer noch keine ernsthafte Zahl für mehr Personal vorgelegt. Diese Hartnäckigkeit vom Vorstand und der Landesregierung entmutigt uns jedoch nicht. Und zwar hauptsächlich deshalb, weil uns viele ermuntern durchzuhalten und ihre Solidarität zeigen: Menschen auf der Straße, aus anderen Krankenhäusern und Betrieben, ja sogar viele Patient*innen – und nicht zuletzt ihr!

Wir wissen, dass viele aus den unterschiedlichsten Gründen nicht mit streiken, aber trotzdem unser Anliegen richtig finden. Und wir brauchen auch in Zukunft eure Unterstützung.

Aus all den Gründen wollen wir euch zum gemeinsamen Waffelessen im Streikzelt einladen. Kommt in eurer Pause vorbei!

Die Waffeln sind ein Dankeschön an alle, die den Notdienst aufrecht erhalten. Es ist eine Möglichkeit, uns eure Solidarität mit dem Streik zu zeigen. Aber es soll auch all denjenigen unter euch, die Bedenken gegenüber dem Streik haben, die Gelegenheit bieten, mit uns darüber zu diskutieren. Und nicht zuletzt soll es eine Möglichkeit sein, sich über alle möglichen Fragen auszutauschen.



Eine weitere Möglichkeit zu zeigen, dass unsere Forderung Unterstützer hat und auch ihr sie in eurem Frei unterstützen könnt, ist diesen Donnerstag, den 9. August 2018.

Um 17 Uhr, mit Start vom Streikzelt, findet eine Solidaritätsdemonstration statt, zu der wir auch Kolleginnen und Kollegen aus anderen Krankenhäusern, sowie alle Organisationen, Bündnisse und Parteien einladen, die uns unterstützen. Wir würden uns freuen, wenn viele von euch und vielleicht auch eure Familien mitkommen!



Sans pognon, rien de bon

Les grévistes ont également collecté de l'argent pour soutenir en particulier les travailleurs à bas salaires qui, malgré les indemnités de grève versées par les syndicats, ont connu des difficultés financières.

En Allemagne, il n'existe pas de tradition de collecte d'argent pour les grèves. Comme solution



intermédiaire, le comité de grève a eu l'idée de fabriquer des badges de soutien à la grève qui ont été vendus contre des dons - partout où les grévistes ont fait de la publicité pour leur grève, dans et hors de l'entreprise. Un véritable atelier de fabrication de badges a vu le jour sous la tente des grévistes, auquel de nombreuses personnes ont participé.

Les grévistes rendent visite à d'autres hôpitaux et entreprises

Les grévistes se sont rendus dans une bonne vingtaine d'hôpitaux pour parler de leur grève aux travailleurs de ces établissements et les encourager à se mettre eux aussi en lutte. Ils se sont naturellement rendus dans les CHU de Münster et de Cologne. Dans les deux hôpitaux, ils ont été accueillis à bras ouverts dans les services par le personnel soignant, qui a tout de suite compris qu'ils étaient dans la même situation

Page 24 :

Invitation à tous les salariés du CHU à un goûter avec les grévistes

* Vereinte

*Dienstleistungsge-
werkschaft : syndicat de
branche responsable
entre autre pour les
hôpitaux. C'est donc
ver.di qui a appelé à la
grève dans les CHU de
Essen et Düsseldorf.
Ver.di est membre du
Deutscher
Gewerkschaftsbund
(Confédération
allemande des
syndicats) auquel
appartiennent aussi l'IG
Metall et les autres
grands syndicats de
branche.*



Image :
Distribution de tracts
devant Amazon

Pages 27-28 :
Tract aux salariés
d'Amazon

et qu'ils devaient également faire grève (ce qu'ils ont fait quatre ans plus tard). En revanche, les délégués du personnel détachés, également membres de ver.di* ne sont même pas venus saluer les grévistes qui arrivaient, mais se sont cachés dans leurs bureaux. Ils craignaient tellement le virus de la résistance que les grévistes auraient pu transmettre !

Les grévistes ont vu les travailleurs des transports publics, d'Amazon et d'autres secteurs à l'heure du changement d'équipe. Ils ont distribué des tracts, collecté des signatures et des dons pour la grève. Partout, les travailleurs leur ont dit : « En fait, nous devrions faire la même chose. Car nous sommes dans la même situation. Tenez bon ! »

Les grévistes ont pu constater que leurs revendications (plus de personnel, moins de charge de travail et l'arrêt des externalisations et des bas salaires) n'avaient pas seulement un caractère fédérateur au sein de l'entreprise, au-delà des catégories professionnelles, mais qu'elles s'adressaient aux travailleurs des branches et des professions les plus diverses. C'est ainsi qu'une partie des grévistes a ressenti pour la première fois quelque chose qui n'existait pas auparavant. Ils ont commencé à sentir qu'ils faisaient partie d'une classe sociale qui a partout les mêmes problèmes et les mêmes intérêts, et qui peut lutter ensemble : la classe ouvrière !



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir sind Beschäftigte aus dem Uniklinikum Essen. Wir arbeiten in der Pflege, im Service, im Reinigungsdienst, in den Laboren, als Transportarbeiter,... Mehrere hundert von uns streiken mittlerweile seit mehreren Wochen, zusammen mit hunderten Kolleginnen und Kollegen vom Uniklinikum Düsseldorf.



Wir streiken für mehr Personal, weil die Arbeitsbelastung unerträglich geworden ist!

An manchen Tagen kommen wir kaum zum Luft holen und schaffen die Arbeit trotzdem nicht. Wir wollen wieder vernünftige Arbeitsbedingungen, bei denen wir auch bis zur Rente arbeiten können und nicht selber krank werden. Außerdem wollen wir ausreichend Zeit haben, um die Patienten im Krankenhaus wieder vernünftig versorgen zu können.

Am Düsseldorfer Klinikum kämpfen außerdem Kolleginnen und Kollegen

für bessere Löhne. Ihre Arbeiten (Reinigung, Sicherheitsdienst, Transport usw.) wurden in Tochtergesellschaften ausgelagert, wo sie unter unsicheren und schlechten Bedingungen oft zum Mindestlohn arbeiten müssen.

Ihr bei Amazon wisst ja nur zu gut, dass es nicht leicht ist, mit ein paar hundert Kolleginnen und Kollegen einem mächtigen Gegner gegenüber zu stehen. Wir haben viel Respekt dafür, wie ihr hier seit Jahren nicht locker lasst und immer wieder für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne kämpft – gegen denjenigen, der auf eure Kosten zum reichsten Mann der Welt geworden ist.

Unsere Gegner – der Vorstand unserer Klinik, die Landes- und Bundesregierung – treten nicht so arrogant auf wie bei euch. Im Gegenteil, sie erzählen sogar ständig, sie würden die Zustände in den Krankenhäusern verbessern wollen. Aber das sind alles nur leere Worte.

Wir fordern ja gerade ganz konkret mehr Personal und Entlastung. Aber sie weigern sich, dafür entsprechend Geld auszugeben.



Nachdem wir seit Jahren erleben, dass es für uns immer nur schlimmer wird, ist uns klargeworden: Wir müssen selber kämpfen, wenn sich für uns jemals etwas ändern soll.

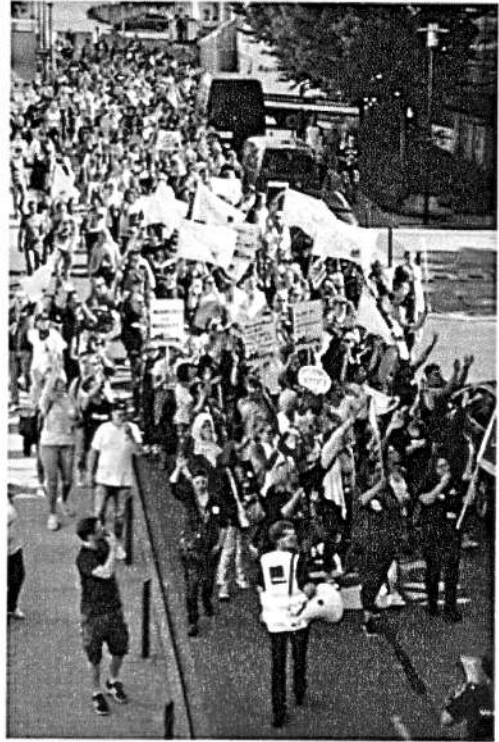
Uns ist klar, dass dies keine einfache Auseinandersetzung ist. Aber wir haben jetzt schon gespürt, dass es Mut macht, mit hunderten gemeinsam NEIN zu sagen, statt schweigend und allein alle Verschlechterungen zu schlucken.

Ihr und wir – wir arbeiten in unterschiedlichen Branchen und machen andere Arbeiten. Aber die grundlegenden Anliegen unserer Streiks sind dieselben: Arbeitsbedingungen, bei denen man bis zur Rente durchhalten kann – und Löhne, von denen jeder vernünftig leben kann.

Wir wollten euch anbieten, uns zumindest gegenseitig etwas zu stärken: Falls wir noch im Streik sind, wenn ihr euren nächsten Streiktag habt, können wir sehr gerne zusammen streiken und demonstrieren.

Wir laden euch außerdem herzlich ein, zu uns ins Streikzelt zu kommen und von eurer Arbeitssituation und euren Auseinandersetzungen zu erzählen,

um eure Lage bekannter zu machen. Oder Solidaritätsbotschaften zu schicken, in denen ihr davon berichtet.



Und wir würden uns freuen, wenn ihr unseren Streik heute mit eurer Unterschrift unterstützt.

Eure Streikenden des Uniklinikums Essen

**MEHR VON UNS IST
BESSER FÜR ALLE**

KLINIKPERSONAL-ENTLASTEN.VERDI.DE

ver di

Solidarité des patients et de la population active

Les directeurs d'hôpitaux ont tenté de dénigrer la grève à l'aide des médias. Ils ont notamment utilisé leurs relations avec les principaux journaux régionaux pour diffuser de grands articles selon lesquels la grève mettrait en danger la vie des patients. Une calomnie éhontée ! La politique d'austérité du pouvoir met quotidiennement en danger la santé et parfois même la vie des patients. Les grévistes, en revanche, se sont battus précisément pour que ces conditions changent.

De leur côté, les grévistes sont passés à l'offensive sous le slogan : « Ce n'est pas la grève, mais le fonctionnement 'normal' qui met en danger des vies humaines. » Ils se sont rendus dans de nombreux quartiers d'Essen, mais aussi de manière ciblée auprès des patients du CHU. Ils les ont informés que la direction de l'hôpital et le gouvernement régional refusaient d'embaucher davantage de personnel.



Presque sans exception, les grévistes ont bénéficié de la solidarité. La propagande de la direction n'a absolument pas fonctionné. Au contraire. De nombreuses personnes se sont senties concernées par la lutte des travailleurs de l'hôpital, en tant que patients potentiels ou en tant que travailleurs ayant des préoccupations similaires. Les gens ont soutenu les grévistes par leur signature et parfois aussi financièrement. En l'espace de quelques semaines, les grévistes ont récolté plus de 10 000 signatures de soutien à leur lutte. Même les patients dont les examens ou les opérations ont dû être reportés en raison de la grève ont signé. En outre, des centaines de messages de solidarité ont été envoyés et de nombreuses visites ont été effectuées par des entreprises des environs.

Les grévistes n'oublieront jamais la solidarité et le soutien dont ils ont bénéficié partout où ils sont allés. Cela ne les a pas seulement énormément aidés à tenir aussi longtemps pendant la grève. Cette solidarité vécue a également été une expérience importante pour l'avenir.

Des organisations et des partis politiques rendent visite aux grévistes

Les grévistes ont également reçu une série de visites de solidarité de la part de différentes organisations et partis de gauche et socialistes (notamment Die Linke, DKP, MLPD, BRA). Ils ont tous aidé à la collecte de signatures et ont également récolté des dons dans leur entourage. Les membres de ces organisations ont parlé de la grève dans leurs



entreprises et ont organisé des messages et des visites de solidarité sous la tente des grévistes. La majorité des grévistes n'avait jusqu'à présent aucune relation avec ces groupes socialistes et communistes et se montraient plutôt méfiants, voire hostiles à de telles idées. Pourtant, lors de la grève, ils ont pu constater que ces partis leur apportaient un réel soutien solidaire, alors que les partis gouvernementaux se rangeaient du côté des directions des CHU.

Cependant, à un moment donné, des membres d'une organisation stalinienne maoïste (le MLPD) ont commencé à venir non plus pour soutenir la grève, mais plutôt pour utiliser la tente de grève comme espace publicitaire pour des campagnes de leur parti sur des sujets très différents. Ils sont également apparus de plus en plus massivement lors des manifestations des grévistes. Ils ont tenté d'exploiter de plus en plus le mouvement de grève à leur profit. C'est d'ailleurs ce qu'ont fait, d'une

autre manière, les politiciens des partis au pouvoir (SPD, CDU, Verts...), qui ne faisaient eux aussi que passer pour utiliser la grève à des fins publicitaires pour leur parti. Le comportement du MLPD a entraîné un mécontentement croissant parmi les grévistes, ce qui est compréhensible. Des voix se sont élevées pour dire que la « politique » n'avait rien à faire dans la grève. Cela aurait affaibli la grève à différents niveaux. Une grève est politique, les grévistes doivent y faire de nombreuses évaluations politiques et prendre des décisions politiques : vis-à-vis des directions des CHU, des dirigeants politiques, de la direction syndicale, etc. Les militants politiques peuvent donc apporter beaucoup à une grève - mais seulement s'ils se mettent ouvertement au service des grévistes.

Le comité de grève a alors élaboré une proposition qui permettait toujours la présence et le soutien d'organisations politiques dans la grève, mais qui empêchait

Image :

Une manifestation de solidarité organisée spontanément a réuni 500 personnes, pour la plupart issues d'organisations de gauche.



l'exploitation de la grève.

Faire grève donne confiance en soi

La grève a changé les grévistes. Des travailleurs qui n'avaient jamais milité nulle part sont partis en petits groupes pour récolter des signatures auprès de parfaits inconnus. Ils ont trompé les services de sécurité et les directions d'autres hôpitaux pour parler aux travailleurs. Les grévistes qui n'avaient jamais participé à une manifestation avant la grève se sont demandé à un moment donné à

quelle heure du matin il serait le plus discret d'accrocher une banderole sur un pont d'autoroute.

De « simples » infirmières et assistantes de service se sont présentées devant la direction de l'hôpital et devant le ministre fédéral de la santé Spahn (CDU) pour leur dire leur opinion en face. Des femmes à qui toute la société avait toujours inculqué l'idée qu'elles n'étaient « que » des ouvrières non qualifiées et qu'elles ne savaient « pas vraiment parler allemand » ont discuté des questions importantes liées à la grève.

Images à gauche et au centre :

Devant la direction du CHU d'Essen

Image à droite :

Devant le ministre de la Santé (J. Spahn)

Résolution sur les relations entre la grève et les partis politiques

(Proposition du comité de grève, votée en AG le 2 août 2018)

Nous sommes quelques centaines de grévistes à nous opposer à la direction, au gouvernement régional et à la politique du gouvernement fédéral. Nous nous opposons à une politique d'austérité qui dure depuis des décennies. Cela signifie que notre combat n'est pas facile et que nous avons besoin de tout le soutien possible.

Les partis politiques en font également partie. Ces dernières semaines, nous avons reçu un soutien, souvent invisible, de différents partis politiques. Le DKP (Parti communiste allemand) est passé et nous a fait un don de 100 €. Die Linke (Parti de Gauche) a contribué à la création d'une alliance citoyenne de soutien à la grève et nous a aidés à collecter des signatures pour notre pétition. Le MLPD (Parti marxiste-léniniste d'Allemagne) et d'autres groupes politiques nous ont aidés à collecter des signatures et ont ainsi contribué à faire connaître notre grève et à remettre encore plus de signatures à la direction. C'est à eux tous que nous devons une grande partie des déclarations de solidarité, notamment de la part des entreprises. Et peut-être que des représentants du SPD, des Verts ou d'une alliance politique passeront prochainement.

Comme je l'ai dit, nous avons bien besoin de cette solidarité. Les représentants de toutes ces organisations devraient être les bienvenus dans notre tente de grève, tout comme les passants, les patients, les collègues d'autres entreprises. Ils devraient pouvoir exprimer leur solidarité et s'entretenir avec nous de la grève.

Si des collègues s'intéressent à d'autres points de vue de ces partis, ils devraient aussi avoir la possibilité d'en discuter. Mais cela doit se faire de manière volontaire - et cela doit être assuré.

En outre, il doit être clair que ces partis doivent avant tout soutenir la grève. Il serait grave que les grévistes aient l'impression de participer à une manifestation politique d'un parti - quel qu'il soit. Il est déjà difficile de convaincre des collègues de faire la grève, et les grévistes de toutes les convictions politiques doivent se sentir à l'aise. Sinon, cela nuirait à la grève et aussi à l'avenir.

Des sentiments d'appropriation et de pression peuvent rapidement apparaître lorsque des signatures sont recueillies pour d'autres thèmes qui ne nous concernent que très indirectement, sous la tente de grève ou sur la pelouse devant celle-ci, là où les grévistes ne peuvent pas facilement se soustraire à la discussion et où on leur impose des discussions dont ils ne veulent pas.

Si les grévistes se sentent mal à l'aise ou harcelés, il doit y avoir des interlocuteurs au sein du comité de grève - un petit groupe de 3-4 personnes qui décide de ce qu'il faut alors faire. Ce groupe devrait comprendre des grévistes qui savent garder leur sang-froid, de préférence avec des opinions politiques différentes. Le cas échéant, nous devons alors, à l'initiative de ce groupe, demander aux organisations de se conformer aux règles que nous avons établies.

Mais ce que nous devons toujours garder à l'esprit : Même si nous trouvons qu'ils dépassent les limites ou qu'ils utilisent la grève pour faire leur propre publicité au lieu de mettre l'accent sur la solidarité, ces militants des groupes politiques ne sont pas nos adversaires, ils nous soutiennent

tous. Nos adversaires sont les employeurs.

En ce qui concerne les manifestations, c'est un autre problème. Cela signifie que nous devrions à l'avenir distinguer deux types de manifestations : Les manifestations de solidarité, auxquelles sont invités d'autres partis politiques, groupes, comités d'action et de défense, associations et syndicats, et les manifestations organisées uniquement par les grévistes.

C'est pourquoi nous proposons d'adopter les règles suivantes :

Dans la tente de la grève :

Le soutien d'autres groupes (dons, collecte de signatures en faveur de la grève, etc.) sera annoncé à l'AG.

Tous les groupes qui souhaitent nous soutenir dans la grève sont cordialement invités à venir nous rendre visite sous la tente de grève et à échanger avec nous.

Tous les grévistes ont la possibilité de connaître les opinions plus larges des groupes politiques s'ils le souhaitent. Il faut toutefois s'assurer que cela se fasse sur une base volontaire et qu'il n'y ait pas de sentiment d'appropriation. Pour s'en assurer, les règles suivantes s'appliquent :

- Pas de distribution de tracts ou de collecte de signatures pour d'autres thèmes dans la tente de grève et sur la pelouse devant - mais bien entendu sur le trottoir, devant l'entrée principale, etc.*
- Une proportion numériquement adéquate de délégations et de "distributeurs d'information" par rapport aux grévistes*
- Un petit groupe de 3-4 personnes issues du comité de grève est formé, auquel les grévistes peuvent s'adresser si des discussions qu'ils ne souhaitent pas sont imposées dans la tente de grève. Ou si des organisations ne respectent pas les règles convenues. Ce petit groupe parle alors avec les personnes concernées et impose le respect des règles convenues - mais pas avec l'aide de la police ou des services de sécurité.*

Manifestations :

Nous organisons des manifestations de solidarité. Les autres partis, groupes politiques, comités d'action et de défense, associations et syndicats sont cordialement invités à ces manifestations. Et peut-être même que lors de la première, tous les groupes qui y participent pourront prendre la parole une fois (par exemple 3 minutes par groupe).

Les autres manifestations sont toutefois uniquement des manifestations de grévistes - sans drapeaux ni tracts d'autres partis ou d'autres groupes ou associations. En tant qu'individus, chacun peut bien entendu soutenir la manifestation.



Les succès de la grève

Après 35 jours de grève, la direction a fait une offre que les grévistes ont décidé d'accepter. 140 postes de soignants supplémentaires devaient être créés et 40 postes supplémentaires pour les autres professions. Les grévistes ont pu obtenir que presque plus aucun soignant ne soit seul dans un service la nuit. Pour la première fois, le

nombre minimum de soignants dans un service a été fixé de manière contraignante, et en cas de non-respect de cette règle, des mesures allant jusqu'à la fermeture de lits, doivent être prises.

Les agents d'entretien ont obtenu que leur temps de travail quotidien soit modifié et qu'ils aient ainsi huit jours de congé par mois au lieu de cinq. Une partie des assistantes de service ayant des contrats à temps partiel ont obtenu la possibilité de passer à temps plein à durée indéterminée.

Et les filiales externalisées du CHU de Düsseldorf ont obtenu la promesse de négociations sur une convention collective prévoyant des salaires nettement plus élevés.



Image :

Fête de fin de grève

Dès que la grève a été terminée, la direction a essayé de ne pas mettre en œuvre ses promesses, ou seulement à moitié. La grève a toutefois donné naissance à un groupe d'une petite dizaine de grévistes qui n'étaient pas actifs auparavant et qui ont continué à se réunir pendant un certain temps, pour surveiller la première mise en œuvre des acquis de la grève. La majorité d'entre eux ont continué à être actifs par la suite.

Mais la communauté soudée des grévistes s'est disloquée à la fin de la grève. Chacun était à nouveau seul dans son secteur, seul dans son équipe. Imposer que le nombre minimum de soignants soit respecté

est devenu dès lors une guerre quotidienne contre les directions que chaque service devait mener seul.

Le grand succès reste toutefois la grève elle-même. Grâce à la direction démocratique de la grève, le mouvement a pu aller jusqu'au bout de ses possibilités.

Pendant la grève, les frontières professionnelles rigides et hiérarchiques ont été dépassées et les grévistes ont acquis le courage et l'assurance de ne pas se laisser faire. Ils ont gagné en cohésion, en conscience et ont fait l'expérience qu'on peut prendre une grève en main et décider ensemble.

2022 : cette fois, six hôpitaux universitaires en grève - 77 jours d'affilée



Au fil du temps, les directions des deux CHU ont de moins en moins respecté les engagements pris lors de la grève de 2018. Et en 2021, en pleine pandémie de covid, ils sont passés à l'attaque. Jusque-là, la direction de l'hôpital avait au moins atténué le sous-effectif dans les services en faisant appel à un plus grand nombre d'intérimaires. Désormais, ceux-ci ont été économisés pour des raisons de coûts. Dans la plupart des autres catégories professionnelles, ceux qui ont démissionné ou sont partis à la retraite n'étaient dorénavant plus

remplacés pendant une période pouvant aller jusqu'à un an. Tout cela a encore aggravé la charge de travail.

Une partie des salariés des deux CHU s'est résignée. D'autres travailleurs, cependant, ont commencé à se dire : « Nous ne pouvons tout de même pas accepter que tout redevienne encore pire qu'avant. » De plus, de nombreux salariés des quatre autres CHU étaient également mécontents de leur situation et certains ont commencé à s'engager. Parmi les militants syndicaux de l'hôpital, l'idée

d'une nouvelle grève, cette fois-ci commune aux six CHU, a vu le jour : avec pour objectif d'obtenir une convention collective commune aux six CHU. Cette convention collective devait fixer le nombre de salariés nécessaires par patient ou pour certains travaux - et quelle compensation on obtiendrait si l'on travaillait en sous-effectif.

Pendant près d'un an, les militants syndicaux ont discuté avec leurs collègues dans leurs hôpitaux respectives : à Düsseldorf et à Essen, pour surmonter la frustration liée à l'ancien résultat, et à Münster, Cologne, Aix-la-Chapelle et Bonn, pour répandre l'idée d'une grève pour plus de personnel.

Au cours des derniers mois, le syndicat a également recruté des «organizer» (organisateurs)* qui ont

parcouru ces hôpitaux presque quotidiennement. Ils organisaient des réunions hebdomadaires auxquelles pouvaient participer tous les collègues qui souhaitaient s'engager pour leurs revendications et participer à la préparation d'une éventuelle grève. À partir de ces réunions, les premières petites actions ont été organisées, qui devaient également permettre d'évaluer le nombre de personnes prêtes à participer à la grève. Par exemple, des équipes entières se sont fait photographier et ces photos ont été remises à la direction de l'hôpital et au gouvernement régional avec un « ultimatum de 100 jours » : Si notre revendication pour une convention collective n'est pas satisfaite le 1er mai, nous entrons en grève. Et c'est ce qu'il s'est produit le 4 mai 2022.



* La méthode de l'Organizing est une méthode syndicale étasunienne. Les «organizer» sont des gens extérieurs à l'entreprise qui sont embauchés pour organiser un mouvement dans une entreprise où il n'y a pas encore de syndicat ou où celui-ci est faible.

Image :
Une des actions précédant la grève

S'appuyer sur l'expérience de 2018

Cette fois encore, il s'agissait d'une grève minoritaire dans tous les six CHU. Dans toute la Rhénanie-du-Nord-Westphalie, 2.000 employés au maximum ont fait grève chaque jour. S'y sont ajoutés ceux qui ont été obligés d'assurer le service minimum.

La plupart d'entre eux faisaient grève pour la première fois de leur vie. Beaucoup n'ont adhéré au syndicat que peu de temps avant la grève ou pendant celle-ci.

Même dans les CHU de Düsseldorf et d'Essen, environ deux tiers des grévistes étaient en grève pour la première fois. Mais ils ont pu profiter du fait qu'un tiers des grévistes avait déjà acquis une expérience précieuse lors de la dernière grève et en avait tiré des leçons qu'ils ont discutées et appliquées. Ces expériences étaient

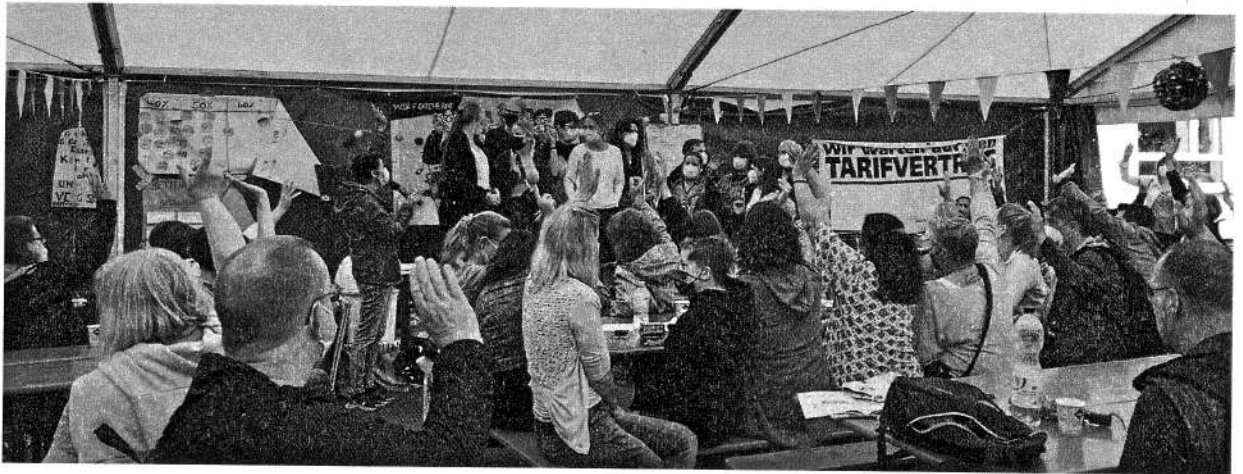
encore très présentes dans l'esprit de nombreux grévistes, notamment parce que lors de la dernière grève, des militants politiques avaient apporté une opinion différente de celle de la direction syndicale sur un certain nombre de questions, que ces questions avaient été discutées et votées par tous lors des AG de grévistes, et que l'expérience des décisions avait été évaluée ensemble lors des AG ultérieures. En outre, des militants du BRA et des travailleurs qui avaient été très actifs lors de la dernière grève ont contribué à ce que ces leçons ne soient pas oubliées après et surtout au début du nouveau conflit.

Ainsi, la grève de 2022 a pu, à bien des égards, s'inspirer de l'expérience de la grève de 2018.

Image :

Liste des services dont les grévistes ont pu imposer la fermeture totale ou partielle pour la durée de la grève

GESCHLOSSEN		LIM 50% reduziert
• AC 5	• H1	• NEPHRO 1
• HNO3	• NC3	• GASTRO 1
• ANGIO	• UC3/4	XXXXXXXXXX
• HERZ 2		• HZ 6
		• F3
		• ANÄSTHESIE (64%)
		• H2
REDUZIERT		
• K1	• WTZ 1+2	
• AC1	• OPs	
• K-Pdi	• KMT3	
	• IT2	
	• OPs + H1/2	
	• Radiologie	
	• nu Notfall	



Imposer la fermeture de services

En 2018, un grand nombre de soignants avaient été contraints d'assurer un service minimum. Cette fois-ci, les premiers jours, le personnel soignant s'est surtout battu pour que davantage de services soient fermés totalement ou au moins partiellement pour toute la durée de la grève, afin de permettre à plus de soignants en grève d'arrêter réellement le travail.

Dans certains services, les directions l'ont accepté d'emblée en raison de la mobilisation des semaines précédentes et l'ont stipulé dans les accords sur le service minimum. Mais dans d'autres, elles ont menacé les soignants de représailles s'ils osaient faire grève. Des groupes de soignants et des équipes entières, qui n'auraient pas pu l'imaginer quelques jours auparavant, se sont serrés les coudes et se sont mis en grève malgré toutes les menaces - et ont ainsi obtenu la fermeture totale ou partielle de leurs services pendant la durée de la grève.

Assemblées générales et comité de grève à Essen

Parmi les enseignements mentionnés ci-dessus, il y avait aussi à Essen la conviction que la grève ne devait pas être contrôlée et dirigée uniquement par une petite minorité de militants syndicaux de longue date, mais par les grévistes eux-mêmes. C'est pourquoi il y a eu cette fois encore des AG de grévistes quotidiennes, au cours desquelles toutes les questions relatives à la grève ont été discutées et décidées ouvertement. Et pour que cela soit possible, un comité de grève a été élu, comme il y a quatre ans, c'est-à-dire une direction de la grève élue en AG chaque semaine par les grévistes.

En 2018, il n'y a pas eu de résistance à la création d'un comité de grève, car les bureaucrates syndicaux n'avaient pas compris tout de suite ce que c'était. Cette fois-ci, ils étaient prévenus et auraient voulu l'empêcher. Ils ont fait de la propagande contre le comité de grève. Mais des sympathisants du BRA se sont engagés ouvertement en faveur du comité de grève et ont notamment reçu le soutien de

Image :

Réélection du comité de grève



plusieurs militants syndicaux de base qui avaient commencé à s'engager il y a quatre ans justement grâce au comité de grève. La création du comité de grève a de nouveau été décidée à une très large majorité des grévistes d'Essen.

Une vingtaine de grévistes se sont engagés dans le comité de grève. Environ la moitié d'entre eux étaient déjà actifs au niveau syndical auparavant, l'autre moitié ne l'était pas. Pour un tiers d'entre eux, il s'agissait même de la première grève de leur vie. C'est justement ce mélange qui rend une telle direction de grève beaucoup plus efficace et démocratique que si elle n'avait été composée que de syndicalistes de longue date. Et ceux qui participent découvrent tout ce qu'ils peuvent faire - ce qui augmente la confiance en soi de tous les grévistes.

Si en 2018, les ouvriers et ouvrières des professions dites « non qualifiées » n'avaient souvent pas osé s'engager dans le comité de grève, cette fois-ci, des travailleurs de presque toutes les catégories professionnelles étaient présents.

En 2018, le comité de grève avait mis quelques semaines à trouver son

rôle et à devenir, au-delà des questions d'organisation, une direction de grève à part entière. Grâce aux expériences de 2018 - notamment à toutes les questions et problèmes qui s'étaient alors posés au sein du comité de grève et des assemblées de grève - le comité de grève était cette fois-ci dès le début une véritable direction de la grève.

Il s'est réuni presque quotidiennement et a discuté de toutes les questions relatives à la grève. Les membres du comité de grève ont évalué l'évolution du nombre de grévistes et du rapport de force, ainsi que les problèmes et les idées qui leur ont été transmis par les grévistes. Ils ont discuté de la manière de renforcer la grève à l'intérieur, voire de l'étendre, et ont cherché à savoir s'il y avait quelque part des tensions avec des collègues non-grévistes. Ils ont également réfléchi à la manière dont ils pourraient renforcer la grève à l'extérieur, par exemple dans quels autres hôpitaux, dans quelles autres entreprises ou dans quels quartiers ils pourraient se rendre pour faire connaître la grève, recueillir des signatures et diffuser l'idée que la grève devrait s'étendre à d'autres

Image :

Des membres du comité de grève dirigent l'assemblée quotidienne des grévistes.



entreprises et secteurs. Enfin, ils ont évalué comment faire face aux déclarations, entourloupes et offres de négociation respectives du gouvernement régional et des directions d'hôpitaux, quels pièges ceux-ci pourraient tendre, quels problèmes pourraient surgir de la stratégie de grève définie au préalable et ce qu'il serait possible de faire pour y remédier.

On peut imaginer à quel point on comprend davantage et comment on change quand on se réunit tous les jours pendant onze semaines et qu'on discute de ces questions. Certains grévistes n'ont fait partie du comité de grève que pendant quelques semaines. Certains l'ont rejoint plus tard. Mais la grande majorité y était là du début à la fin.

Toutes les estimations et propositions, y compris tous les tracts et discours, ont certes été préparés au sein du comité de grève. Mais tout cela a été présenté lors de l'assemblée générale, où tous les grévistes ont discuté ensemble des propositions et où toutes les questions, grandes et petites, ont été tranchées ouvertement par un vote à main levée. De cette manière, il a été

assuré que les grévistes d'Essen auraient leur propre grève sous contrôle, que rien ne pourrait se passer dans leur dos et qu'eux seuls - qui devaient en fin de compte supporter les conséquences des décisions - étaient également en mesure de décider en toute connaissance de cause sur toutes les questions liées à la grève eux-mêmes.

Tout cela ne valait cependant que pour ce que les grévistes d'Essen pouvaient décider eux-mêmes. Mais ils n'étaient qu'un des six CHU en grève.

Une grève dans le contexte de la négociation collective

Le mouvement de grève dans son ensemble s'est déroulé, comme nous l'avons dit, dans le cadre de négociations collectives officielles à l'échelle de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie pour une nouvelle convention collective.

Les règles du syndicat stipulent que pour de telles négociations, une commission tarifaire est constituée

plusieurs mois avant le mouvement proprement dit. Cette commission est composée de syndicalistes des entreprises concernés et elle n'est généralement pas réélue pendant le mouvement. La commission tarifaire décide par exemple de l'opportunité et de la date d'un vote de tous les membres du syndicat sur une grève illimitée. C'est uniquement au sein de cette commission que sont choisis ceux qui - avec les permanents désignés par la direction du syndicat - négocient avec les représentants de la direction. Et à elle seule elle peut décider si, au cours des négociations, on accepte certaines propositions partielles, si on propose certains compromis, etc.

Mais surtout, cette commission tarifaire peut décider - sans avoir à consulter au préalable l'ensemble des grévistes - si une offre est acceptable. Si c'est le cas, la décision est non seulement annoncée immédiatement dans la presse, mais surtout la grève est généralement suspendue sur-le-champ.

Au lieu que les grévistes se rencontrent et discutent ensemble pour savoir s'ils veulent accepter l'offre ou s'ils ont la force de poursuivre la grève, un vote à bulletin secret a lieu plus tard (des fois deux ou trois semaines plus tard). Au cours de ce vote tous les membres du syndicat (qu'ils aient participé à la grève ou non) décident individuellement s'ils acceptent cette offre. Et dès que plus de 25% d'entre eux sont d'accord, la lutte est définitivement terminée.

Les militants d'Essen ont tenté de contrer ces règles syndicales qui laissent de côté la majorité des

grévistes.

Certains points avaient déjà été atténués en amont. Les « organizers » que la direction syndicale avait engagé pour organiser la grève avaient imposé une organisation un peu différente. Leur plan prévoyait notamment de constituer (en amont de la grève) un groupe de 200 délégués des différentes catégories professionnelles auquel la commission tarifaire devait rendre compte au fil des négociations et qu'elle devait consulter avant de prendre une décision importante.

Des militants du BRA se sont également engagés au sein de cette commission tarifaire pour que celle-ci ne puisse pas décider toute seule d'une interruption de la grève. Avec d'autres militants syndicaux d'Essen et de Düsseldorf, qui se souvenaient vivement de la fin de la grève en 2018, ils ont imposé que les grévistes devaient disposer de suffisamment de temps pour discuter en AG et se mettre d'accord sur un éventuel résultat des négociations et que la commission tarifaire devait appliquer la décision des grévistes.

À Essen, lors d'une des premières AG de grévistes, il a également été décidé que les membres de la commission tarifaire d'Essen devaient toujours faire en sorte que la commission tarifaire ne prenne aucune décision importante qui n'ait pas été discutée et décidée au préalable par tous les grévistes. Ils se sont engagés à toujours consulter le comité de grève au préalable et à ne pas lui cacher d'informations, même si la direction du syndicat exigeait de la commission tarifaire qu'elle garde le secret.



Ils n'ont toutefois pas réussi à convaincre les militants des autres CHU de l'importance de se doter d'une direction de grève élue par tous les grévistes et révocable à tout moment, et de faire délibérer et décider toutes les questions décisives par tous les grévistes lors d'assemblées générales. Le mouvement dans son ensemble restait donc largement entre les mains de la direction syndicale. Cela s'explique également par le fait que le syndicat a eu recours à « l'organizing » et que beaucoup pensaient que cela garantirait déjà un contrôle des grévistes sur les négociations.

Le rôle ambigu des « organizers »

Les organizers sont généralement des personnes plutôt jeunes, engagées par le syndicat pour soutenir certaines entreprises dans

les mouvements de négociation collective. Ils s'installent pour quelques semaines ou quelques mois dans la ville où se trouve cette entreprise.

En amont du mouvement, ils font le tour de l'entreprises en tant que syndicalistes et tentent de convaincre autant de travailleurs que possible d'adhérer au syndicat et de s'engager eux-mêmes pour défendre leurs intérêts. Ils essaient de contribuer au développement des luttes en organisant des réunions d'équipes et de services, et des petites actions en amont, puis accompagnent également l'ensemble du mouvement de grève.

Ce n'est qu'à la fin de celle-ci qu'ils quittent à nouveau l'entreprise et la ville. Ils quittent alors l'entreprise où les travailleurs doivent, d'une part, digérer la déception des attentes non satisfaites de la grève et supporter à nouveau le quotidien du travail et, d'autre part, où ils pourraient, avec

Image :
Membres de la
commission
tarifaire d'Essen

un soutien, s'appuyer sur les expériences de la grève pour mieux se défendre, même lors de petits conflits.

Lors de la grève des CHU, un groupe important d'organizers avait surtout pour mission d'organiser syndicalement le plus grand nombre possible de salariés, surtout de soignants. En particulier dans les CHU qui n'avaient jusqu'alors presque jamais connu de grève prolongée et dans lesquelles il n'y avait que peu de militants syndicaux, ils ont joué un rôle décisif pour convaincre des secteurs entiers de s'engager et de faire grève. Suite à leur rôle très actif dans la préparation de la grève et à des militants d'entreprise très inexpérimentés, ils ont également joué un rôle décisif dans la direction de la grève dans plusieurs CHU.

Les organizers ont marqué la stratégie de grève du syndicat sur de nombreux points. Ils ont préconisé que les grévistes établissent eux-mêmes leurs revendications au début de la grève. Tout comme en 2018 à Düsseldorf et Essen - et contrairement à ce qui se passe habituellement dans les négociations collectives syndicales - les grévistes se sont réunis par secteur et ont élaboré leurs revendications. Les assistants de service, le personnel soignant, les éducateurs, etc. des six CHU se sont réunis et ont réfléchi ensemble à ce qu'ils devaient revendiquer pour leur catégorie professionnelle.

Les contacts qui ont été noués à cette occasion entre les salariés des différents CHU durent en partie encore aujourd'hui. Ils sont utiles aux

travailleurs du rang, par exemple lorsqu'un supérieur dans un des CHU affirme que quelque chose doit être fait ainsi parce que ce serait « aussi comme ça dans les autres CHU ». Le contact avec leurs collègues des autres CHU leur permet de vérifier directement si c'est un mensonge.

Les organizers se sont également efforcés de donner la parole aux « simples » grévistes à autant d'occasions que possible, et non pas, comme c'est généralement le cas, à des responsables syndicaux permanents. Cela a été le cas lors des événements et des manifestations, ainsi que lors des premières rencontres avec la direction de l'hôpital et les politiciens.

Cependant, les organizers avaient une « recette », une méthode toute prête, qu'ils voulaient appliquer à tout prix - ce qui laisse très peu de place aux idées et aux décisions des grévistes. Mais ce n'est pas tout. Grâce à leur schéma prêt à l'emploi, tout était par exemple axé au début sur les élections régionales qui avaient lieu à ce moment-là. Ils présentaient ces élections comme presque aussi importantes que la grève. Cela a créé beaucoup de faux espoirs et d'illusions dans les promesses électorales et le rôle des politiciens, qui ont ensuite déçu les grévistes.

Les organizers ont également souligné que les négociations devaient se dérouler sous le contrôle et la participation les plus larges possibles des travailleuses et des travailleurs. Mais ils entendaient par là que non seulement toute la commission tarifaire, mais en plus les 200 délégués élus par les catégories

professionnelles en amont de la grève devaient être présents chaque jour de négociation sur le lieu des négociations – et cela pendant toute la durée des négociations.

En plus ils devaient attendre la plupart du temps dans une grande salle, tandis que les quelques négociateurs s'entretenait avec les directions des CHU dans une chambre à part. Le lieu des négociations étant à Cologne, tous ces grévistes, pour la plupart très actifs, ont passé de nombreux jours d'affilés à Cologne.

Cela a affaibli la grève sur le plan matériel. Car cela représentait plus de 200 grévistes qui auraient pu utiliser ce temps pour aller sur le terrain et parler avec des non-grévistes, pour gagner d'autres hôpitaux au mouvement, pour aller dans d'autres entreprises ou dans la rue, pour faire pression avec d'autres actions - c'est-à-dire pour renforcer la grève et donc, en fin de compte, le seul argument percutant dans les négociations.

En accordant une telle importance

aux négociations, les organizers ont de facto alimenté l'illusion que les dirigeants syndicaux propagent également : l'illusion que les vraies décisions se prennent à la table des négociations et non par l'épreuve de force de la grève, alors qu'en réalité, c'est l'inverse.

Leur système n'a pas non plus rendu la grève plus démocratique, bien au contraire. Car pour la plupart des CHU, Cologne était si loin que ceux qui s'y trouvaient n'étaient pas présents aux assemblées des grévistes. Pour certains, Cologne était à 150 km de chez eux. Les personnes présentes à Cologne n'ont donc pas pu sentir l'ambiance et entendre les discussions de la majorité des grévistes. Et dans la plupart des CHU, les autres grévistes n'ont même pas été réellement informés des négociations et n'ont ainsi pas pu faire part de leurs avis aux délégués présents à Cologne. La majorité des grévistes n'a donc eu aucune influence sur l'évolution de la situation.

C'était d'autant plus difficile que ceux qui négociaient étaient en plus

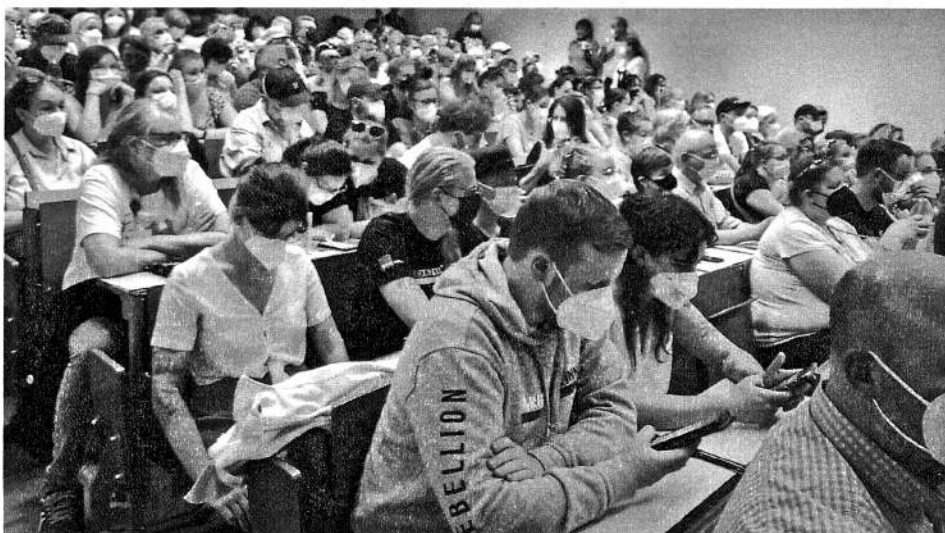


Image :

Dans de tels amphithéâtres, les délégués attendaient pendant de nombreuses heures et jours, tandis que les négociations se déroulaient dans une salle à côté.

toujours les mêmes et ne changeaient jamais, si bien qu'ils étaient de plus en plus sous la pression des négociations et de moins en moins en contact avec les grévistes dans les tentes de grève.

Les organizers tenaient coute que coute à ces structures rigides qui en plus avaient toutes été mises en place avant la grève : Y participaient donc ceux qui s'étaient déjà engagés avant la grève, au lieu de refléter l'évolution dynamique des grévistes et donc la plus belle chose qui puisse arriver dans une grève : que les gens changent !

Comme les six CHU étaient en grève ensemble, les grévistes d'Essen n'ont pas pu se soustraire entièrement à ces structures et à cette manière de procéder - même si les critiques ont été de plus en plus nombreuses. Le comité de grève a essayé de sensibiliser le plus possible à la problématique et de la contrer autant que possible, du moins à Essen.

Ainsi, ils ont essayé de faire en sorte que ceux qui se rendaient à Cologne ne soient pas toujours les mêmes. Et surtout, ils ont fait en sorte que le plus grand nombre possible de

personnes soient toujours présentes le matin aux assemblées de grève et aux activités de la grève, qu'elles ne fassent qu'ensuite le trajet d'une heure et demie vers Cologne, et que les questions importantes débattues à Cologne soient toujours discutées et votées lors de l'AG des grévistes. C'était extrêmement épuisant, mais aussi extrêmement instructif pour les grévistes qui - après une journée de grève « normale » - allaient en plus à Cologne.

Sur toute une série d'autres questions critiques cependant, les militants de la grève de 2018 ont réussi à transmettre leur expérience à tous les lieux de grève et à éviter de nombreux problèmes.

Une expérience importante de 2018 : éviter la division

Depuis la dernière grève, le gouvernement et les directeurs d'hôpitaux ont continué à essayer de séparer le personnel soignant des autres travailleurs, selon la devise « diviser pour mieux régner ». Ils ont donné aux soignants de minuscules miettes de pain : lors des



négociations salariales, les soignants ont obtenu une augmentation de salaire plus importante et deux primes covid, alors que les autres catégories n'ont reçu qu'une prime symbolique, voire aucune. Et les politiciens ne parlaient que des soignants, jamais des autres travailleurs de l'hôpital. Ce poison de la division a laissé des traces dans les CHU. Certains se demandaient même s'ils devaient participer à la grève, car ils étaient convaincus qu'il n'y aurait qu'un résultat pour les soignants. Les organizers s'étaient également adressé avant tout aux soignants.

Néanmoins, grâce à la mobilisation explicite des militants de base dans plusieurs CHU, de nombreux catégories professionnelles ont finalement fait grève ensemble : personnel soignant, brancardiers, assistants de service, travailleurs de l'administration, de la physiothérapie, de la cuisine et bien d'autres encore.

Comme en 2018, le gouvernement régional et les directions des hôpitaux ont tenté de monter les grévistes les uns contre les autres. Jusqu'à la neuvième semaine de grève, ils n'ont cessé d'expliquer qu'ils donneraient peut-être un peu d'argent pour les soignants, mais qu'il n'y en aurait pas pour les autres catégories. Mais ceux qui étaient déjà en grève à Düsseldorf et Essen en 2018 ont attiré l'attention sur le danger et montré qu'une telle division finirait par affaiblir tout le monde.

Dans les six CHU, tout le monde s'est serré les coudes jusqu'à la fin et a dit : nous n'arrêterons de faire grève que si tous les catégories en grève

obtiennent quelque chose. Jusqu'à présent, l'ancienne hiérarchie a été partiellement brisée, du moins parmi les grévistes. Des travailleurs qui, selon leur échelons, ont mille euros d'écart de salaire mensuel et qui ne se saluaient parfois même pas auparavant, se considèrent maintenant comme une communauté, discutent spontanément...

Lors de la dernière AG des grévistes à Essen, l'un des travailleurs les moins bien payés a pris la parole. Lui et ses collègues travaillent cachés dans la cave, où ils nettoient les lits. Avant la grève, la majorité des travailleurs de l'hôpital ne les avaient même pas remarqués. Il a expliqué que pour lui, le plus grand succès de la grève était que tout le monde savait désormais qu'ils existaient.

Une autre expérience importante : anticiper et repousser le chantage

Lors de la grève d'il y a quatre ans, les grévistes ont tiré plusieurs leçons - notamment grâce à des discussions difficiles et des expériences douloureuses : par exemple, qu'il ne faut en aucun cas interrompre la grève pour négocier. Ou encore qu'il ne faut pas céder au chantage de décider très rapidement de la fin d'une grève. Ces expériences étaient surtout dirigées contre les manœuvres des dirigeants des CHU et du gouvernement, mais elles impliquaient aussi une certaine méfiance à l'égard des dirigeants syndicaux.

Dans plusieurs moments importants de la deuxième grève, un certain

nombre de ceux qui ont participé activement à la première grève ont fait part de leur expérience. Ainsi, à Essen, la direction de l'hôpital a exigé des grévistes qu'ils acceptent de rouvrir certains lits ou services fermés pour cause de grève, et ce dans un délai de réflexion très court. Dans le cas contraire, ils annuleraient l'ensemble de l'accord sur la fermeture de services et tenteraient de forcer tous les soignants grévistes à travailler. Une autre fois, il a été question d'une demande de médiation avec interruption de la grève de la part des directions des CHU.

Ceux qui avaient déjà assisté au chantage la dernière fois n'ont pas paniqué, mais ont fait des propositions sur la manière de contrer ce chantage. Grâce à leur expérience et à leurs idées, ces situations et d'autres situations problématiques ont pu être mieux gérées.

Les directions des CHU tentent de faire interdire la grève

La tentative des directions de faire interdire la grève par la justice entre dans la même catégorie. Les directeurs des deux CHU, dans lesquelles il n'y avait pratiquement jamais eu de grève auparavant (Bonn et Aachen), ont été à l'avant-garde de cette manœuvre. Ils étaient outrés que « leurs » employés aient osé participer à la grève cette fois-ci.

Et visiblement, tous les six directeurs misaient sur le fait que la menace d'interdire la grève suffirait à déstabiliser une partie des grévistes et à les inciter à reprendre le travail - et que le syndicat, dans sa tentative d'empêcher l'interdiction de la grève par un compromis, accepterait de rouvrir des lits et des services fermés et de revoir l'ampleur du service minimum en général.



Image :
Manifestation au tribunal du travail de Bonn le jour où il a été statué sur la demande d'interdiction.

Mais bien des grévistes se rappelaient de l'expérience du chantage de la dernière grève. Ils disaient alors que la seule chance était au contraire d'étendre la grève et de promouvoir la grève auprès de la population afin de faire pression sur la politique et le tribunal.

Alors que le nombre de grévistes avait diminué au cours des semaines précédentes, ils sont retournés de manière plus offensive à la rencontre de leurs collègues non-grévistes et ont tenté de les convaincre de se mettre en grève. Les grévistes des CHU où il y avait plus de grévistes se sont également rendus dans les CHU où il y avait peu de grévistes afin de les soutenir. À partir de ce moment-là aussi, ils se sont de plus en plus rendus dans certains quartiers d'Essen ou ont « perturbé » la réunion du conseil municipal. Lors de l'assemblée générale, les grévistes d'Essen ont également commencé à élaborer des plans pour poursuivre le mouvement, même si la grève était interdite.

Finalement, la plainte des directions a été rejetée à deux reprises. Et la détermination des grévistes a porté ses fruits : Au lieu de diminuer, le nombre de grévistes a augmenté d'un quart. Et ces derniers étaient

désormais d'autant plus déterminés à ne pas céder. La manœuvre des dirigeants s'est donc complètement retournée contre eux.

Les travailleurs connaissent mieux les besoins de l'hôpital que la direction

Comme en 2018, ce n'étaient pas des permanents ou des militants syndicaux de longue date, mais des travailleurs du rang qui les acteurs principaux de cette grève. Ce sont eux qui ont développé les revendications pour leurs secteurs – eux qui, par leur travail quotidien, savent le mieux de combien de travailleurs, de quelles conditions et de quel équipement ils ont besoin. Et ce sont eux qui ont pris la parole lors des manifestations, devant la presse et au début des négociations, et qui ont défendu leurs revendications les yeux dans les yeux avec les directions des six CHU.

Beaucoup n'auraient pas osé le faire avant. Dans cette société, on nous apprend dès notre plus



jeune âge, qu'en tant que travailleurs, nous ne savons rien et que nous n'avons pas le droit à la parole. Mais tous ces travailleurs se sont retrouvés face aux directions et aux politiciens et leur ont dit ce qu'ils pensaient en face. Et c'est justement parce qu'ils connaissent leur travail quotidien qu'ils ne se sont pas laissé piéger par la partie adverse.

Dans leurs rencontres avec les dirigeants des hôpitaux et du gouvernement, ils ont pu constater : Même les meilleurs arguments du monde ne pouvaient les convaincre. Seul le rapport de force de la grève compte dans les « négociations ».

Et ils ont également découvert que ceux qui décident pour eux et pour les hôpitaux n'ont aucune idée de la manière dont le travail y est effectué. Lors des négociations, un membre de la direction d'un des hôpitaux a demandé à la délégation des grévistes pourquoi ils réclamaient le même nombre de soignants la nuit qu'en journée dans les services de soins intensifs. « La nuit, les patients dorment », disait-il sérieusement ! Après plusieurs expériences de ce type, de nombreux grévistes ont déclaré que les hôpitaux fonctionneraient mieux si les travailleurs y prenaient eux-mêmes les décisions.



Une grève dans un contexte social d'inflation et de crise

Des illusions sur les élections et les partis au pouvoir qui ont rapidement disparu

La grève a débuté quelques semaines avant les élections régionales en Rhénanie-du-Nord-Westphalie. Les dirigeants syndicaux et les organizers ont entretenu l'illusion que les partis politiques, en quête de voix, seraient plus rapidement prêts à satisfaire les revendications des grévistes. Ils ont appelé les semaines précédant les élections la « période dorée » pour le mouvement. Et bien sûr, les politiciens de quasiment tous les partis se sont volontiers rendus aux assemblées de grève et ont prononcé des mots creux sur la manière dont ils s'engageraient soi-disant pour de

meilleures conditions et plus de personnel dans les hôpitaux... si on votait pour eux.

Dès le début, les militants d'Essen ont tenté de démasquer ces illusions qui ne pouvaient que conduire à la déception et de rendre les grévistes conscients de la dureté de la lutte à laquelle ils devaient se préparer. Pour les militants du BRA, il était essentiel que les grévistes disposent des connaissances nécessaires pour pouvoir évaluer le rapport de force réel. Ce n'est qu'ainsi qu'ils pouvaient réellement décider de leur grève.

Au sein du comité de grève, ils ont développé des questions qu'ils ont posées aux politiciens sous la tente de grève et auxquelles ceux-ci se sont démasqués en y répondant. Il est apparu clairement que derrière

Image :

Devant le siège régional des Verts au pouvoir en Rhénanie-du-Nord-Westphalie

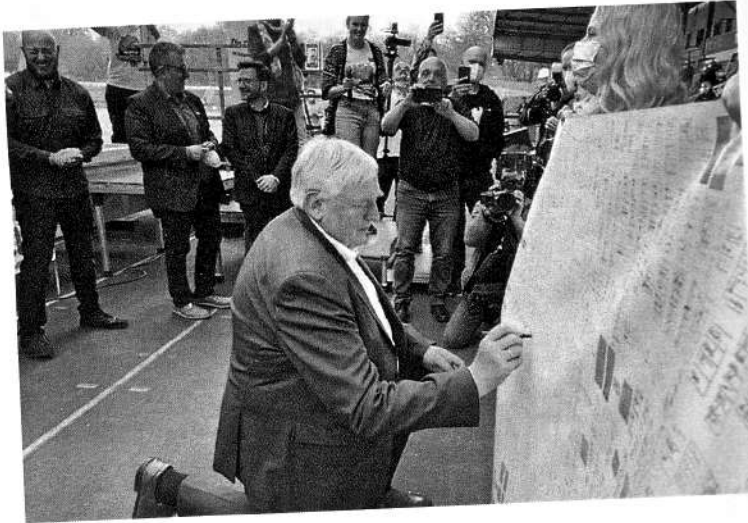


Image en haut :

Avant les élections régionales : Le ministre de la Santé de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, Laumann (CDU), et le candidat de l'opposition SPD, Kutschaty, « signent » qu'ils soutiennent la demande de plus de personnel des travailleurs du CHU.

Image en bas :

Les membres du comité de grève posent des questions au candidat du SPD.

les formules générales de campagne électorale, ils ne voulaient faire aucun engagement concret, car en réalité aucun parti n'a l'intention de revenir de son gré, ne serait-ce qu'un tout petit peu, sur la politique d'austérité qu'ils mènent sciemment depuis des décennies.

Les militants d'Essen ont expliqué les raisons, à commencer par l'endettement. Le gouvernement venait de contracter plus de 400 milliards d'euros de nouvelles dettes en 2020 et 2021, principalement pour protéger les profits des entreprises et des riches pendant la pandémie et la crise économique. Il s'endettait maintenant de 100 milliards d'euros supplémentaires

pour des commandes gigantesques aux entreprises d'armement. Et les entreprises demandaient davantage pour compenser les pertes dues à la guerre en Ukraine et aux sanctions. Les militants ont démontré que les gouvernants souhaitent donc économiser d'autant plus massivement sur tous les services publics destinés à la population, et notamment sur les hôpitaux et qu'ils seraient donc encore moins disposés qu'en 2018 à céder quoi que ce soit sans une lutte acharnée et persévérante avec le seul vrai moyen de pression : la grève.

Les grévistes ont pu le constater rapidement. De nouvelles mesures d'austérité ne se faisaient pas attendre. Pendant la grève, l'une des trois dernières maternités d'Essen a été fermée. La suppression de milliers de postes de soignants en Allemagne a été annoncée par les caisses d'assurance maladie, et la menace de fermer jusqu'à un tiers des hôpitaux au cours des dix prochaines années a été brandie.

Et après les élections régionales, un politicien du parti libéral FDP, confronté aux grévistes, a laissé échapper par mégarde que le gouvernement ne pouvait pas leur accorder plus de personnel et de meilleures conditions de travail parce que cela serait « injuste » vis-à-vis des hôpitaux privés (Sana, Helios, etc.). Le personnel soignant de ces hôpitaux se tournerait alors de plus en plus vers les CHU si les groupes hospitaliers privés ne leur accordaient pas également de meilleures conditions. Les grévistes avaient compris : si le gouvernement ne voulait rien leur donner, c'était aussi pour protéger les groupes

hospitaliers privés. Sinon, ceux-ci devraient aussi dépenser un peu plus d'argent pour le personnel et pourraient ainsi moins tirer de bénéfiques de leurs hôpitaux pour en faire cadeau à leurs actionnaires.

Mais les grévistes n'ont pas baissé les bras. Après les élections, ils sont apparus partout où les représentants des partis du nouveau gouvernement régional se sont réunis : que ce soit dans les conseils municipaux, lors des congrès des partis régionaux ou lors de la première séance du parlement régional, au cours de laquelle le gouvernement régional a donné finalement, en grinçant des dents, la première vague promesse de sortir un peu d'argent pour les grévistes.

Lors de ces « visites », les grévistes d'Essen ont vécu à deux reprises un scénario presque identique. Ainsi, tous les grévistes ont fait une visite surprise à la direction du CHU d'Essen et, une semaine plus tard, c'était au tour d'un groupe de grévistes d'en faire autant au conseil municipal d'Essen. Et quelle était la réaction des responsables ? La direction, tout comme les conseillers municipaux, sont partis se barricader et s'enfermer. Le conseil municipal a fait appel à ses propres forces de l'ordre, la direction du CHU a même fait appel à la police pour le soutenir. Les grévistes se sont beaucoup amusés de voir à quel point la direction et les politiciens étaient visiblement mal à l'aise d'être spontanément confrontés aux grévistes et de devoir leur parler. À tel point qu'ils ont préféré faire appel à la police pour déloger les grévistes.

Pour de nombreux grévistes,

constater de quel côté se trouvaient la loi et les « représentants de la loi » dans une grève était une nouvelle expérience. Tous les directeurs d'hôpitaux, les politiciens et les médias qui se montraient toujours si compréhensifs envers les employés des hôpitaux qui souffraient et leurs terribles conditions de travail, se sont soudain montrés beaucoup moins compréhensifs lorsque ces travailleurs ont cessé de souffrir et de se résigner, et ont commencé à se battre.

Nous sommes une classe ouvrière

À Essen, les grévistes ont également renforcé leur lutte en s'adressant à d'autres travailleurs à l'intérieur et à l'extérieur de l'hôpital.

Ils se sont régulièrement adressés aux travailleurs non-grévistes, leur ont parlé de l'état de la grève, de leurs expériences et ont fait prendre conscience du rapport de force. Ils ont ainsi veillé à ce qu'il n'y ait pas de rupture ni d'hostilité entre grévistes et non-grévistes.

Ils se sont adressés, par le biais de tracts et de discussions, aux travailleurs des filiales externalisées et des entreprises extérieures travaillant au CHU d'Essen. Tous ces travailleurs ont des salaires et des conditions de travail encore nettement inférieurs à ceux qui sont directement employés par l'hôpital. Les grévistes ont clairement dit que « notre lutte est aussi la vôtre ». Ils les ont invités à se joindre à eux et leur ont assuré qu'ils devaient être unis et lutter ensemble, maintenant et à l'avenir.



Tarifvertrag Entlastung

Liebe Kolleginnen und Kollegen der Gebäudeservicegesellschaft, von Klüh-Catering und MeDiTA,

ihr habt bestimmt mitbekommen, dass wir hier seit sechs Wochen mit mehreren hundert Kolleginnen und Kollegen streiken.

Wir wissen, dass ihr in der GSG immer mehr Quadratmeter putzen müsst. Dass bei MeDiTA zu wenig Leute da sind, um die Runden vernünftig zu besetzen. Und für diese Arbeit bekommt ihr auch noch viel weniger Geld. Das ist eine doppelte Ungerechtigkeit.

Bei uns ist es auch so, dass wir die Arbeit nicht mehr schaffen. Die Arbeit wird immer mehr; der Stress wird immer mehr - und das macht uns krank.

Mit uns streiken die anderen fünf Unikliniken in Nordrhein-Westfalen, aus Düsseldorf, Köln, Münster, Aachen und Bonn.

Es streiken Beschäftigte aus der Pflege, aus dem Service, aus der Bettenreinigung, aus dem Kinder-

garten und aus vielen anderen Berufen.

Und weil es euch wie uns geht, müsstet ihr in unserem Streik dabei sein!

Das Klinikum hat uns gespalten. Wir haben offiziell verschiedene Arbeitgeber. Deshalb dürfen wir nicht für euch mit zum Streik aufrufen. Aber ihr sollt wissen: Wenn es unter euch Kolleginnen und Kollegen gibt, die sich ebenfalls wehren möchten, dann habt ihr unsere volle Unterstützung und könnt euch jederzeit vertrauensvoll an uns Streikende wenden.

Wir finden es falsch, dass wir alle hier am Klinikum arbeiten, aber nicht die gleichen Bedingungen und die gleichen Löhne haben. Wir alle gehören zusammen!

Wir möchten euch sagen:

Unser Streik ist auch euer Streik!

De la même manière, ils se sont adressés aux travailleurs d'autres hôpitaux. Malgré les nombreuses restrictions d'accès et de contact dans les hôpitaux en raison de la pandémie, ils ont trouvé des moyens d'entrer en contact avec de nombreux travailleurs.

Un certain nombre de grévistes avait des amis ou des membres de leur famille qui travaillaient dans les entreprises des environs. Par ce biais, ils ont recueilli des informations sur les horaires et les conditions de travail dans ces entreprises, puis ils s'y sont rendus avec de petits groupes de grévistes.

Par ailleurs, des groupes de grévistes se sont rendus à des débrayages organisés par d'autres travailleurs, afin de les soutenir tout en faisant part de leur grève. Ainsi, des grévistes du CHU d'Essen ont notamment participé à une manifestation du personnel de

sécurité de l'aéroport de Düsseldorf, qui réclamait davantage de personnel, ainsi qu'à des débrayages des employés d'Amazon et des sidérurgistes pour les salaires.

Ils ont ainsi soutenu les travailleurs des autres entreprises par leur solidarité et renforcé la cohésion des travailleurs par-delà les branches. Et ils ont ainsi tenté d'éveiller chez les dirigeants politiques la crainte que la grève soit contagieuse et qu'elle provoque des troubles dans les autres entreprises. Ils ont ainsi augmenté la pression sur les directions des CHU et le gouvernement. La solidarité dont ils ont bénéficié de la part d'autres travailleurs lors de ces visites leur a également donné la force de tenir bon et de continuer. Des travailleurs de plusieurs entreprises qu'ils avaient soutenus sont venus à la fête de solidarité au CHU d'Essen. Rien que pour la Ruhrbahn (la société de transport locale), une dizaine de

Page 54 :

Tract aux travailleurs des filiales externalisées

Image :

Les travailleurs de la Ruhrbahn à la fête de solidarité au CHU d'Essen





collègues sont venus !

Un bon exemple de tout cela est l'échange avec les travailleurs de l'imprimerie Barthel d'Essen. Certains d'entre eux étaient venus à la fête de solidarité au CHU pour montrer leur solidarité et parce que - comme ils l'ont dit - ils voulaient apprendre des grévistes de l'hôpital. Car quelques semaines plus tard, ils allaient faire grève pour la toute première fois : dans une entreprise où il n'y a pas de convention collective, où le nombre de jours de congé diminue si l'on a des arrêts maladie et où les femmes sont moins payées pour le même travail. Un groupe de grévistes du CHU les a soutenus sur place lors de cette première journée de grève, ce qui a suscité leur enthousiasme. Et grâce au courage de ces collègues qui partaient de zéro, les grévistes du CHU ont pu puiser de nouvelles forces dans leur lutte de longue haleine.

Tout cela ne s'est pas fait spontanément. Dans les autres CHU en grève, de telles visites aux autres travailleurs étaient rares. De telles habitudes n'existent presque plus.

Image :

Les militants syndicaux de Barthel à la fête de solidarité

Spontanément, beaucoup ne voient d'abord aucun lien avec les salariés et les luttes d'autres entreprises, et encore moins dans d'autres branches. Et ils ne peuvent même pas imaginer (notamment en raison du droit de grève très limité) que les luttes puissent s'étendre. Les responsables syndicaux encore moins. Même là où (comme chez Amazon) le même syndicat (ver.di) organisait des journées de grève au même moment qu'avait lieu la grève des hôpitaux, ils n'ont jamais pensé à organiser des journées de grève communes de leur propre chef. À Essen, tout cela a eu lieu parce que des militants du BRA, entre autres, l'ont proposé et ont fait prendre conscience de l'importance et de la nécessité d'une telle démarche.

Dans le cadre de la grève, toutes les semaines ou toutes les deux semaines, les grévistes des six CHU se réunissaient devant un des CHU en grève, échangeaient des idées et manifestaient ensemble. Au cours des dernières semaines de grève, une telle journée a eu lieu pour la première fois à Essen. En raison des nombreuses actions envers d'autres



travailleurs, des travailleurs d'autres entreprises et secteurs ont également pris la parole lors de la manifestation qui s'est terminée devant un autre hôpital où la maternité venait d'être fermée. Les jours suivants, les grévistes d'Essen ont reçu de nombreux messages de leurs collègues des autres CHU, dans lesquels ceux-ci soulignaient que les discours des travailleurs d'autres secteurs leur avaient particulièrement plu lors de la journée de grève d'Essen - et qu'ils avaient découvert combien ils avaient de points communs avec eux.

Lutte pour plus de personnel ET plus de salaires

La grève dans les CHU a eu lieu à un moment où les prix explosaient et où de nombreux travailleurs étaient confrontés à des problèmes de subsistance. Des grèves pour des augmentations de salaire ont eu lieu dans les premières entreprises. En particulier, la négociation collective dans l'industrie sidérurgique avait commencé et des négociations

collectives étaient sur le point d'avoir lieu dans plusieurs autres grands secteurs.

Au cours des premières semaines, les médias et les politiciens en campagne électorale ont tenté de monter les mouvements les uns contre les autres. Ainsi, la grève des CHU pour plus de personnel a parfois été louée comme une « grève pour la collectivité », en comparaison avec des grèves prétendument « égoïstes » pour une augmentation de salaire. Spontanément, certains syndicalistes et certains grévistes ont également commencé à souligner qu'ils ne se battaient pas pour plus de salaire, mais pour plus de personnel et donc pour la collectivité.

Les militants révolutionnaires ont tenté de contrecarrer de telles déclarations dangereuses. Ils ont fait comprendre que les grèves pour des salaires plus élevés ne sont pas égoïstes. La classe ouvrière est quotidiennement au service de la collectivité, car elle fait fonctionner toute la société par son travail. Elle est en droit d'exiger des conditions de travail et des salaires dignes.

Image :

Les grévistes du CHU d'Essen visitent le local de grève des travailleurs d'Amazon.

Les militants ont rappelé que lors de la dernière grève, des filiales externalisées avaient également participé à la grève pour obtenir une augmentation de salaire et que leur absence cette fois-ci était un affaiblissement. Ils ont démontré que les grévistes se faisaient finalement du tort à eux-mêmes avec de telles déclarations. En effet, face à l'explosion des prix, ils devraient bientôt eux aussi se battre pour obtenir une augmentation de salaire.

Comme dans tous les conflits, ils ont essayé de mettre en avant non pas ce qui divise, mais ce qui est commun à la situation et aux intérêts

de tous les travailleurs.

Enfin, ils ont fait comprendre que si les quelques travailleurs qui se défendaient venaient à se déchirer entre eux, ce serait un affaiblissement pour tout le monde, et qu'au contraire, il était important de rester unis et de se soutenir mutuellement. Et c'est ce qu'ils ont fait. C'est ainsi qu'un groupe de grévistes a assisté à deux manifestations d'ouvrières grévistes de la sidérurgie qui réclamaient une augmentation de salaire de 8,2%. Le comité de grève a rédigé un discours qui a été discuté et voté en AG.



Image :

Après avoir rendu visite aux grévistes lors de leur journée de grève, des travailleurs de Doncaster (sidérurgie) viennent spontanément à la fête de solidarité organisée au CHU d'Essen.

Discours des grévistes du CHU lors d'une manifestation des sidérurgistes en grève

Nous sommes des salariés de l'hôpital universitaire d'Essen. Avec nos collègues des cinq autres CHU de Rhénanie-du-Nord-Westphalie à Münster, Düsseldorf, Cologne, Bonn et Aix-la-Chapelle, nous sommes en grève depuis plus de six semaines !

Nous faisons grève pour obtenir plus de personnel et pour faire diminuer la charge de travail qui est devenue insupportable. Nos conditions de travail sont tout simplement infernales !

Je suppose que beaucoup d'entre vous connaissent quelqu'un, un ami, une sœur, une mère, un partenaire ou une compagne qui travaille à l'hôpital. Peut-être avez-vous vous-même séjourné dans un hôpital ces dernières années ou vous y avez rendu visite à quelqu'un. Je pense que vous savez comment, par exemple, le personnel soignant se précipite dans les services, n'a pas de temps pour s'occuper de quoi que ce soit, ou quelqu'un vous a raconté qu'il était resté alité pendant une semaine sans qu'un seul kiné n'apparaisse à l'horizon.

Certains jours, nous avons du mal à reprendre notre souffle et nous n'arrivons toujours pas à effectuer complètement le travail.

Nous voulons à nouveau des conditions de travail raisonnables, qui nous permettent de travailler jusqu'à la retraite sans tomber nous-mêmes malades. Et nous voulons avoir suffisamment de temps pour pouvoir soigner correctement les patients.

Vous en avez peut-être entendu parler dans les médias. À la fin de la semaine dernière, les employeurs nous ont fait pour la première fois une "offre". Et savez-vous en quoi consistait cette offre, après six semaines de grève ? Ils nous ont proposé une dotation minimale en personnel dans les services qui deviendrait même une dégradation de la situation actuelle pour toute une partie de nos collègues !

Et en plus, ils ne nous ont proposé cela que pour le personnel soignant. Mais les collègues de nombreuses autres professions sont également en grève. Les collègues qui fournissent les repas aux patients, qui transportent tout dans l'hôpital, qui font les IRM ou les dialyses, qui stérilisent les instruments chirurgicaux ou nettoient les lits, qui commandent les valves cardiaques et bien d'autres choses encore.

Et pour tous ces collègues qui sont en grève ici depuis six semaines, il ne devrait RIEN y avoir ? Nos directions et le gouvernement régional ont déclaré qu'il n'y avait "pas d'argent".

Oui, à peine les élections terminées, il n'y a tout à coup plus d'argent. Avant les élections régionales, tous les partis ont claironné : "Si nous sommes élus, nous veillerons à l'amélioration des conditions dans les hôpitaux". Ils nous ont quasiment donné l'image que nous n'avons en fait pas besoin de faire grève, mais seulement de faire la bonne croix sur le bulletin de vote.

Heureusement, nous n'avons pas fait confiance à leurs promesses !

Et cerise sur le gâteau : en ce moment, l'Etat allemand dépense 3 milliards d'euros pour réduire les taxes sur l'essence et le diesel. Mais cette baisse d'impôts ne profite pas aux consommateurs. Ce sont les groupes pétroliers qui empochent tout l'argent. L'Etat allemand a fait cadeau de 3 milliards d'euros à ces méga-entreprises qui réalisent déjà des bénéfices records.

3 milliards d'euros : Avec cela, on pourrait payer toutes nos revendications pendant plusieurs décennies ! Mais pendant qu'ils jettent les milliards dans la gueule des compagnies pétrolières et des plus riches, il n'y a pas d'argent pour nous, les travailleurs.

Au contraire : ils veulent économiser encore plus chez nous. Car ils veulent aussi économiser les milliards de dettes qu'ils ont contractées ces deux dernières années sur le dos des classes

populaires - à commencer par encore plus d'économies dans les hôpitaux et, de manière générale, dans les services publics.

C'est pourquoi nos employeurs s'opposent si obstinément à toutes nos revendications. C'est pourquoi nous devons faire grève depuis plus de six semaines.

Et le comble : alors qu'ils négocient avec nous depuis deux semaines, alors qu'ils expliquent à la presse qu'il est vraiment urgent de faire quelque chose pour le personnel soignant, ils ont déposé pendant le week-end une injonction auprès du tribunal pour que notre grève soit interdite. Notre grève n'est que de la légitime défense contre des conditions de travail insupportables - et maintenant ils veulent aussi nous priver de notre droit de grève. C'est une monstruosité. Mais nous n'avons pas l'intention de nous laisser faire !

Vous aussi, vous êtes dans la même situation. On vous dit qu'à cause de la crise, l'insécurité est trop grande et qu'on ne peut donc pas vous donner d'augmentation de salaire. Et nous, on nous dit qu'à cause de la crise, on n'a pas d'argent et qu'on ne peut pas nous donner plus de personnel. Nous menons donc le même combat. Nous nous battons tous contre le fait que les gros actionnaires, les riches deviennent de plus en plus riches - alors que toutes les conséquences de la crise sont reportées sur nous, les travailleurs.

Vous vous opposez à ce que les entreprises répercutent entièrement sur nous la hausse des prix. Vous exigez que l'inflation soit compensée, que vous obteniez des salaires plus élevés. Ce faisant, vous vous battez aussi pour nous. Car plus vous luttez, meilleures seront les conditions lorsque nous descendrons dans la rue la prochaine fois pour réclamer des salaires plus élevés. Et inversement, nous faisons aussi la grève pour vous. D'une part, parce que chacun d'entre vous - même si je ne le souhaite à personne - peut être un jour un patient chez nous. Mais aussi parce que chez vous aussi, on fait de plus en plus d'économies et on réduit le personnel. Parce que chez vous aussi, de moins en moins de collègues doivent faire tout le travail. Parce que chez vous aussi, les conditions de travail se dégradent de plus en plus.

Et il en va de même dans de nombreux autres secteurs. Les collègues des ports et des crèches ont cessé le travail en raison de la surcharge de travail. Nous avons vu, à la Pentecôte, les conséquences de la grave pénurie de personnel dans les chemins de fer et les aéroports. Et que ce soit dans les piscines, la restauration, le commerce de détail ou la logistique, c'est partout la même folie.

Et les patrons continuent toujours. Ils continuent à supprimer des postes. Et en même temps, un porte-parole des organisations patronales vient de demander, pour lutter contre la pénurie de personnel, d'introduire... la semaine de 42 heures ! Selon leur volonté, nous devrions donc tous travailler encore plus et encore plus longtemps.

Chez nous, deux hôpitaux d'Essen ont été fermés en pleine pandémie. Cela nous a donné encore plus de patients et donc encore plus de travail. Et pour couronner le tout, la direction a décidé que les postes des collègues qui démissionnent ou partent à la retraite ne soient pas pourvus pendant une période pouvant aller jusqu'à un an.

À un moment donné, c'est devenu évident pour beaucoup de gens : nous devons nous battre si nous voulons que les choses changent un jour pour nous. Et dans le seul langage que comprend la classe dirigeante : en faisant grève. En leur faisant sentir que sans nous, rien ne fonctionne. Cela fait du bien de dire "stop". De ne plus accepter que la situation s'aggrave d'année en année, mais de relever la tête et d'exiger des conditions de travail dignes.

Pourtant, notre grève ressemble un peu au combat de David contre Goliath. Nous sommes chaque jour environ 1 500 grévistes dans six CHU, qui nous opposons aux directions des CHU, au gouvernement régional et à la politique du gouvernement fédéral. Nous nous opposons à une politique d'austérité qui dure depuis des décennies. Et c'est pourquoi nous avons vraiment besoin de toute solidarité et de tout soutien !

Nous sommes conscients que nous ne pouvons pas, à nous seuls, arrêter voire inverser toute l'évolution de ces dernières décennies.

La destruction de crèches, d'hôpitaux, de maisons de retraite, l'augmentation de la charge de travail partout, le fait que trop peu de collègues font tout le travail - tout cela ne pourra être changé que si nous nous unissons dans tous les secteurs, si nous nous battons un jour, non pas chacun pour soi, mais avec des centaines de milliers de travailleurs dans de nombreuses entreprises et industries.

Et vous aussi, vous constatez depuis des années combien il est difficile de se battre seul dans une branche pour qu'aucune usine ne ferme et que tous les emplois soient maintenus. Combien il est difficile de résister seul dans une usine ou une branche à la pression constante de renoncer toujours davantage, d'accepter toujours plus de détérioration des salaires et des conditions de travail.

En fin de compte, nous avons partout les mêmes revendications : Des emplois sûrs et en nombre suffisant, avec des conditions de travail raisonnables, qui nous permettent de tenir jusqu'à la retraite ! Et des salaires qui nous permettent à tous de vivre décemment.

Et même si nous ne faisons pas encore grève en même temps pour nos revendications, nous pouvons au moins nous soutenir mutuellement aujourd'hui. Nous allons parler de votre lutte à nos collègues et si vous avez besoin de solidarité et de soutien quelque part, nous serons là. Cela ne vaut d'ailleurs pas seulement pour votre négociation collective. Nous souhaitons également profiter de l'occasion pour exprimer expressément notre solidarité avec les collègues de Vallourec et vous dire que si nous devons vous rendre visite et vous soutenir dans votre lutte contre la fermeture de vos usines, nous serons là !

Et inversement, nous serions heureux que vous parliez vous aussi de notre combat et que vous nous souteniez.

Par exemple, les directeurs d'hôpitaux essaient de nous calomnier et de présenter notre grève comme irresponsable. Ils essaient de faire croire que notre grève met en danger la vie des patients. Pourtant, ce sont eux qui mettent les patients en danger avec leur politique d'austérité !

Mais les directions des CHU ont le gouvernement et donc en partie la presse de leur côté. Nous dépendons des classes populaires, de collègues comme vous pour nous défendre contre de telles calomnies et pour diffuser nos revendications et notre lutte.

Après-demain, mercredi à 16 heures, nous organisons un barbecue de solidarité devant le CHU, juste sous les fenêtres de la direction. La direction doit voir et entendre que nous ne sommes pas seuls. Et vous êtes tous cordialement invités à venir mercredi pour continuer à échanger ensemble autour d'une saucisse. Et sinon, vous êtes bien sûr toujours les bienvenus dans notre tente de grève.

Dans ce sens, bonne chance à tous pour nos combats !



La fin de la grève et ses perspectives

L'offre

Après onze semaines de grève acharnée, les grévistes ont reçu l'offre suivante de la part de la direction de l'hôpital :

Le nombre maximal de patients qu'un soignant doit prendre en charge a été fixé pour chaque service. Pour toutes les équipes où il doit malgré tout s'occuper de plus de patients, il doit à l'avenir recevoir une compensation : jusqu'à 18 jours de congés supplémentaires par an. Mais tout cela ne sera effectif qu'à partir de la mi-2024 ; d'ici là, tous les soignants n'auront droit qu'à un forfait de cinq jours de congés supplémentaires par an.

Pour les autres catégories professionnelles qui ont fait grève, environ 60 postes supplémentaires doivent être créés par CHU. Et si des postes restent inoccupés longtemps, le secteur concerné doit également

obtenir trois ou cinq jours de congé supplémentaires en compensation.

Décider démocratiquement

En 2018, les grévistes avaient été pris de court par l'ultimatum fixé par la direction. Un résultat de négociation obtenu à 3 heures du matin devait être accepté ou rejeté par les grévistes avant midi. Les permanents avaient également exercé une forte pression pour que le résultat soit accepté rapidement. De ce fait, les grévistes n'ont eu ni le temps ni la possibilité de se faire une véritable opinion sur le résultat des négociations et de décider de cette question importante. Le fait d'avoir été pris au dépourvu et soumis à une telle pression, et de s'être ainsi sentis trahis, a indigné et parfois aigri de nombreuses grévistes, même longtemps après la grève.

Image :

La proposition finale de la direction est présentée à l'AG. Afin que chacun ait suffisamment de temps pour y réfléchir, le vote à ce sujet n'aura lieu que le lendemain.

Vote**Il y a quatre possibilités :**

- Qui veut accepter l'offre ?
- Qui veut refuser l'offre et est prêt à continuer à faire grève dans le but d'imposer un meilleur résultat ?
- Qui veut refuser l'offre mais ne veut pas forcément continuer à faire grève ? ("plutôt aucun résultat que ce résultat")
- Qui s'abstient ?

En 2022, les militants d'Essen ont réussi - comme nous l'avons déjà mentionné - à obtenir que les grévistes des six CHU puissent prendre le temps nécessaire pour évaluer calmement l'offre et décider s'ils souhaitent mettre fin à la grève ou la poursuivre.

À Essen, le comité de grève a en outre rendu compte en détail de l'état des négociations après chaque jour de négociation lors de l'assemblée générale, a discuté des problèmes et a fait voter si nécessaire. De nombreux grévistes ont ainsi pu se faire une opinion précoce sur les résultats possibles des négociations, peser le pour et le contre et, ce faisant, évaluer de manière réaliste le rapport de force.

Le dernier jour de la grève, le comité de grève a préparé la discussion finale en veillant à ce que tout le monde puisse vraiment discuter et décider librement. Les grévistes ont d'abord discuté en petits groupes, afin que le plus grand nombre puisse s'exprimer et que ce ne soient pas seulement ceux qui osent le plus parler devant beaucoup de monde qui parlent. Ils ont d'abord évalué

s'ils trouvaient le résultat acceptable ou non, et ensuite s'ils pensaient pouvoir obtenir encore plus en continuant la grève. Tous les groupes ont présenté leurs estimations, qui ont ensuite été discutées ensemble. Ce n'est qu'ensuite que le vote a eu lieu. Le comité de grève a ainsi pu s'assurer que la décision n'était pas imposée d'en haut, mais qu'elle était prise en commun par les grévistes.

Après onze semaines, la grande majorité a décidé d'accepter la dernière offre - fière de sa grève, mais aussi consciente que, vu la dégradation de la situation, de nombreuses autres luttes seront nécessaires.

Ce qu'il s'est passé depuis

Pendant la grève, les directeurs ont fait valoir qu'ils avaient besoin de temps jusqu'à la mi-2024 pour mettre en place un système informatique qui enregistre automatiquement le nombre de patients et de soignants dans chaque équipe, et donc le nombre de fois où l'on travaille en sous-effectif. Pendant

la grève, tout le monde s'attendait déjà à ce que les directions tentent toutes sortes d'astuces pendant et après l'introduction de ce système - et que sa mise en œuvre soit donc une nouvelle lutte. Et c'est bien ce qui est en train de se passer.



Dans les autres catégories professionnelles, les directions des CHU ont tout fait pour retarder l'application du résultat. Ils ont également « interprété » différemment l'accord, afin de créer moins de postes ou de ne pas accorder de jours de congé à une partie des travailleurs concernées. Une fois de plus, il a été nécessaire qu'un groupe de grévistes continue à se rencontrer et à s'engager pour surveiller la mise en œuvre. Dans un secteur, il y a eu une collecte de signatures et une petite action des travailleurs pour donner du poids à « leur » interprétation de l'accord. En fin de compte, ils ont réussi à imposer que les promesses initiales soient tenues dans la grande majorité des domaines.

Images des deux pages suivantes :
Unis par les expériences vécues ensemble

Une préparation pour les combats futurs

Mais le plus grand succès de la grève, ce sont toutes les expériences qui ont été faites, c'est la conscience et la confiance en soi que des centaines de grévistes ont acquises et la cohésion qui est née de la lutte. Et tout cela est bien plus décisif pour l'avenir et la situation des travailleurs que le résultat matériel.

Dans ces grands hôpitaux universitaires avec tant de secteurs et d'établissements, beaucoup de choses sont très anonymes. Mais en plus de onze semaines de grève, les grévistes ont fait la connaissance de collègues sur lesquels ils peuvent compter et en qui ils peuvent avoir confiance, dans leurs propres services et au-delà. Des collègues de différentes catégories professionnelles et même de différents CHU se sont rapprochés, justement à cause des nombreuses tentatives de division pendant la grève.

La grève a permis d'embaucher de nouveaux assistants de service, dont certains, à Essen par exemple, travaillaient jusqu'à présent comme agents de nettoyage dans la filiale externalisée. Ils apprennent maintenant que leur emploi a été créé par une grève et peuvent transmettre cette expérience à leurs anciens collègues de la société de nettoyage. Ainsi, la grève peut aussi contribuer à créer de nouveaux ponts et peut-être à préparer de futures luttes communes.

À l'heure où les capitalistes et les politiques en place cherchent en permanence à diviser les travailleurs

(que ce soit par métier, entre CDI, CDD, intérimaires et sous-traitants, ou encore par religion, origine ou couleur de peau), tout cela constitue l'un des principaux acquis de la grève.

Cette grève a déjà montré la valeur de toutes les expériences et de tous les enseignements que les grévistes ont tirés en 2018. Ils ont maintenant acquis une expérience supplémentaire qui leur sera utile, à eux et à d'autres, pour l'avenir.

Ainsi, cette fois-ci, beaucoup plus de grévistes que la fois précédente ont compris la nécessité d'évaluer correctement le rapport de force. Ils ont réalisé l'ampleur de la crise et le rôle des politiciens qui protègent les intérêts des capitalistes dans cette crise - au détriment de tous les travailleurs. Ils ont compris alors qu'une seule grève ne peut pas arrêter les attaques, mais que c'est justement pour cela que les grèves sont d'autant plus nécessaires et doivent être plus importantes. Plusieurs collègues ont déclaré le dernier jour de la grève que la prochaine fois, il faudrait essayer de faire grève avec plus d'hôpitaux et peut-être même avec des entreprises d'autres secteurs.

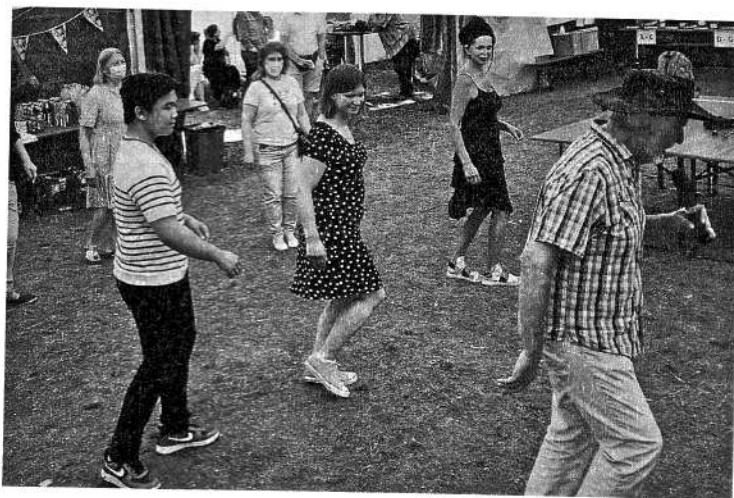
Cette prise de conscience est d'autant plus décisive à l'heure actuelle, où la crise capitaliste ne cesse de s'amplifier et de s'approfondir, et où des luttes plus importantes et plus déterminées, au-delà des entreprises et des secteurs, sont de plus en plus nécessaires.

Après deux longues grèves avec des AG quotidiennes, une direction de grève régulièrement élue et un contrôle démocratique de tous les

aspects de la grève par l'ensemble des grévistes, ils n'accepteront certainement plus aussi facilement que d'autres décident de leurs luttes lors de futurs conflits.

Les grévistes de l'hôpital universitaire d'Essen ont prouvé à deux reprises qu'une direction réellement démocratique d'une grève n'est certainement pas facile à mettre en place, mais qu'elle est tout à fait possible et beaucoup plus prometteuse pour la grève et son issue.

Cette expérience est importante, surtout si l'on considère que la crise économique et sociale ne cesse de s'aggraver. En ce moment, la





résignation est certes très grande, et presque personne ne fait grève et ne se bat. Et lorsqu'un syndicat appelle à la grève, les militants syndicaux doivent investir beaucoup d'énergie pour que quelques-uns fassent grève. Mais si la crise continue à s'aggraver, il se pourrait bien qu'il y ait des explosions de colère, par exemple parce que les travailleurs ne veulent pas attendre les prochaines négociations salariales pour obtenir la prochaine augmentation de salaire ou parce qu'ils ne veulent pas accepter une augmentation trop faible. Et si la crise s'aggrave fortement, il pourrait y avoir des luttes d'ampleur, comme dans d'autres pays.

Une telle aggravation de la crise est très probable. La guerre commerciale s'intensifie déjà à cause de la concurrence entre les trusts et leurs États respectifs. Quelles détériorations drastiques par exemple s'abattraient sur la population active, en Allemagne également, si le conflit économique et militaire croissant avec la Chine conduisait ne serait-ce qu'à des sanctions économiques plus importantes contre la Chine - sans

parler d'une guerre majeure !

C'est précisément pour de tels moments que les capitalistes des pays impérialistes entretiennent l'appareil coûteux et agaçant (pour eux) des comités d'entreprise, des conventions collectives et des permanents syndicaux. Car cet appareil syndical sert depuis cent ans, dans de tels moments, à empêcher les explosions de colère des travailleurs ou du moins à les canaliser et à les placer sous leur contrôle de manière à ce que la classe dirigeante et son système ne soient pas touchés.

C'est précisément dans ces moments de crise qu'il est vital que les travailleurs se dotent de leurs propres organes pour diriger eux-mêmes leurs luttes, indépendamment de la bureaucratie syndicale. Et c'est ce qui a le plus de chances de se produire s'ils font dès aujourd'hui l'expérience qu'ils peuvent et doivent diriger eux-mêmes leurs mouvements - des plus petits conflits au sein du service ou de l'atelier aux grèves plus importantes.

