

# INTERSYNDICALE NATIONALE DES INTERNES

## GRÈVE : MODE D'EMPLOI

**AVRIL 2025**

## 1) La grève : définition

La grève est une **cessation collective et concertée du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles**.

Les **internes** ont le droit de faire grève car ils sont reconnus par le Code de la santé publique comme étant des **agents publics**. Le droit de grève est reconnu aux agents publics.

Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Le préavis de grève en cours accompagne le présent document.

### **Quels internes peuvent se mettre en grève sous couvert du préavis de l'ISNI ?**

Tous les internes de France métropolitaine et d'Outre-Mer. Tous les DES sont bien entendu concernés (des Internes d'Allergologie aux Internes d'Urologie, en passant par les Internes de Médecine Générale).

**⚠ Dans tous les cas, les internes sont invités à se rapprocher de leur syndicat local ⚠**

## 2) La grève : modalités pratiques

Lorsque le préavis couvre les internes, ils peuvent rejoindre le mouvement à tout moment. Il n'est pas indispensable de se déclarer en grève dès le premier jour du mouvement.

De la même manière, les internes ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée dans le préavis. Ils peuvent n'y participer que durant une partie seulement du mouvement, se déclarer gréviste pour une heure seulement est possible.

C'est donc le principe de la liberté qui prime : l'interne est libre de rejoindre et de sortir du mouvement au moment où il le souhaite.

En revanche, pour rejoindre le mouvement, il est nécessaire de se déclarer gréviste. Cette déclaration peut se faire à tout moment dès lors qu'un préavis couvre les internes.

### **Comment se déclarer gréviste?**

Le formulaire de déclaration individuelle accompagne le présent document. Il doit être transmis à la direction et à la direction des affaires médicales, nous vous conseillons de vous déclarer gréviste environ 48h avant l'entrée en grève, conformément à ce qui a été retenu par la jurisprudence expliquée ci-dessous.

La direction peut fixer les mesures nécessaires au fonctionnement et à la continuité des services qui ne peuvent être interrompus, sans toutefois violer le droit de grève.

A ce titre, la jurisprudence a pu valider la possibilité pour les directeurs d'établissement de demander aux personnels de se déclarer grévistes dans un certain délai (CAA Douai, 5 mars 2015, n°14AD00326).

Attention cependant aux abus. Cette possibilité a été reconnue pour de très brefs délais (48h avant l'entrée en grève : CE, 8 avril 2013, n°367453). La direction ne pourrait pas interdire aux internes de prendre part à un mouvement de grève à défaut de se déclarer gréviste dans un délai beaucoup plus long.

De même, la direction de l'établissement ne peut imposer aux internes de se déclarer grévistes impérativement avant la date de début du mouvement visée dans le préavis pour pouvoir le rejoindre ultérieurement (CE, 6 juillet 2016, n°390031). Les internes peuvent ainsi rejoindre le mouvement au moment de leur choix (y-compris après la date de début visée dans le préavis), et, éventuellement, en respectant le bref délai imposé par la direction.

Ces modalités pratiques sont applicables quelque soit la structure dans laquelle l'interne est en stage : CHU, CH, ESPIC... La direction des affaires médicales doit être informée, au besoin cela peut être directement la direction générale.

En cas de stage chez un praticien, il faut l'en informer selon les mêmes modalités et informer votre CHU de rattachement également.

⚠ Il est important de garder une trace de la date à laquelle vous avez remis la déclaration.

## 💡 Quelles sont les pertes financières pour un interne gréviste ?

L'absence de service par un interne du fait d'un statut gréviste donne lieu à **une retenue proportionnelle à la durée de la grève**, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles l'interne était soumis pendant la période de grève. Ainsi, la retenue est égale à :

1/30<sup>e</sup> pour une journée d'absence,

1/60<sup>e</sup> pour une demi-journée d'absence,

1/151,67<sup>e</sup> par heure d'absence.

Concernant les gardes et astreintes, l'interne ne percevra juste pas la somme supplémentaire due au travail de garde ou astreinte sur son salaire du mois suivant (voire du salaire à M+2 pour certains établissements).

Certains syndicats locaux mettent en place des cagnottes, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre syndicat local.

## 💡 Un interne peut-il faire grève uniquement sur une partie de ses obligations de service (ex: gardes)?

La jurisprudence interdit de ne faire grève que sur certaines obligations du salarié (pour un exemple de refus des seules astreintes, Cass. soc. 2 février 2006, n° 04-12336).

Cependant, lors de votre déclaration individuelle de grève vous pouvez mentionner une participation à la grève couvrant une garde seulement. Cependant, vous devrez à chaque garde transmettre à la direction une nouvelle déclaration de grève, en respectant un éventuel délai mis en place par l'établissement.

## 💡 Un interne peut-il faire grève sur un repos de garde, congé annuel ou journée de formation?

Un interne peut se déclarer gréviste à tout moment et couvrant toute période de ses obligations de service, que ce soit en stage ou hors stage, y compris lors d'un repos de sécurité ou congé annuel.

La perte financière sera tout de même appliquée, même si l'interne était en repos ou congé.

### 3) Les assignations

Les directeurs d'établissement ont le pouvoir de désigner des internes dans le cadre d'assignations, au même titre que les autres personnels.

Cependant, ce pouvoir d'assignation est encadré.

L'assignation ne détermine que la liste des personnels dont la présence est strictement indispensable pour assurer la continuité du service public.

Elle doit donc être limitée aux seules situations et services dont la continuité est nécessaire au regard de la sécurité des patients et la sécurité des soins à l'hôpital.

Il a été jugé que la participation des internes, praticiens en formation, à l'activité hospitalière ne saurait être considérée comme indispensable à la continuité des soins (TA Paris, 14 octobre 2013, n°1221717/2-2, Mme A. c./ AP-HP).

Selon une instruction du 22 janvier 2016 (DGOS/RH3 n°2016-21), l'ordre de priorité suivant doit être respecté pour les assignations :

1. les praticiens seniors volontaires
2. les praticiens seniors non volontaires mais disponibles et en situation d'être assignés (notamment les praticiens qui ne sont pas en repos de sécurité, ni en congés annuels)
3. les internes non-grévistes en situation d'être assignés
4. les internes grévistes

En conséquence, les internes grévistes ne peuvent être assignés qu'en dernier lieu.

En cas de non-respect de ces règles et d'assignation abusive, des recours devant le Tribunal administratif sont possibles. Vos syndicats locaux peuvent vous accompagner !

#### **Comment doivent être notifiées les assignations?**

Les assignations doivent être notifiées de manière individuelle.

Chaque interne doit se voir notifier la décision d'assignation qui le concerne.

C'est un acte juridique qui fait grief et qui est susceptible de recours. La notification doit donc être certaine et il ne doit y avoir de doute sur la réception par les internes. En conséquence, cette notification doit, en principe, être réalisée par remise en main propre contre décharge, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen qui permet de s'assurer de la réception.

Un mail envoyé sur une boîte mail privée pourrait être contestable dans la mesure où l'assigné pourrait dire qu'il n'a pas reçu le mail.

Dans tous les cas, à partir du moment où l'administration peut prouver que l'interne a bien reçu l'assignation, nous conseillons à l'interne de s'y conformer, et l'a contester a posteriori.

Les mesures d'assignation peuvent être prises au jour le jour mais également sur plusieurs jours si un établissement fait face à un trop grand nombre de grévistes et qu'il convient d'assurer la continuité du service public. Cette mesure s'entendra comme proportionnée et adaptée à la situation de crise sanitaire, si cette assignation permet d'assurer la continuité du service public. Cette assignation devra respecter les temps de repos des personnels.

#### **4) En cas de litige**

Pour qu'une assignation soit valable elle doit respecter un certain formalisme (voir question précédente).

Les internes sont invités à vérifier les conditions de formalisme de l'assignation, ainsi qu'à contacter leur syndicat local.

##### a) Avant la réalisation de l'assignation

Les internes peuvent contester une assignation considérée comme abusive, avant la réalisation de celle-ci par le biais d'un référé liberté. Pour avoir plus de détails sur cette procédure, nous vous invitons à consulter cette page [Litige avec l'administration : référé-liberté | Service-Public.fr](#).

Nous invitons également les internes individuellement à prendre contact avec leur RCP (Responsabilité Civile Professionnelle), via celle-ci ils bénéficient d'une protection juridique gratuite qui leur permettra d'être accompagnés gratuitement par un avocat pour mettre en place cette procédure.

Si le Tribunal administratif n'a pas apporté de réponse avant la date de l'assignation, ou s'il rejette le recours, l'interne doit effectuer ses obligations le jour de l'assignation.

b) Après la réalisation de l'assignation

En cas de délai trop court pour effectuer un référé liberté ou en cas de volonté de contester a posteriori une assignation, les internes ont la possibilité de le faire via un recours, appelé aussi requête. Cela est possible directement via la plateforme [Télérecours Citoyens](#). Le délai de recours contre une décision de l'administration est de 2 mois (délai franc) à partir du moment où la décision est portée à la connaissance de l'interne.

Toutefois, nous conseillons également de se rapprocher de votre RCP (Responsabilité Civile Professionnelle) pour bénéficier de la protection juridique et être accompagné.

Dans tous les cas, nous vous invitons à vous rapprocher de votre syndicat local.