

Le droit de grève

L'ESSENTIEL

Le droit de grève est un principe fondamental constitutionnel reconnu dans l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Ce principe est également consacré à l'article L. 114- 1 du code général de la fonction publique, lequel reprend la substance du texte constitutionnel. Celui-ci énonce en effet que « les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ».

La grève est définie comme une cessation concertée du travail pour appuyer des revendications professionnelles.

Les modalités d'exercice du droit de grève

Régions, Départements, Etablissements publics et Communes de plus de 10 000 habitants :

Lorsque des agents territoriaux exercent leur droit de grève, la cessation concertée du travail doit obligatoirement être précédée d'un préavis de grève, déposé dans les conditions prévues à l'article L.2512-2 du code du travail. Ce préavis doit notamment émaner d'une organisation syndicale représentative au niveau national. Pendant la durée du préavis, des négociations doivent obligatoirement être engagées. Toutefois, le non-respect de cette obligation n'est assorti d'aucune sanction.

Ce préavis doit parvenir à l'autorité territoriale **cinq jours francs avant le déclenchement de la grève**, sans quoi la grève est illégale. Ce préavis doit notamment préciser :

- Les motifs de recours à la grève
- Le champ géographique de la grève
- L'heure de début de la grève
- La durée limitée, ou non de la grève envisagée

Lorsqu'un préavis a été déposé au niveau national par une organisation syndicale, le dépôt d'un préavis au niveau local n'est pas nécessaire.

La cessation du travail pendant la grève doit être réelle et totale. Cependant, rien ne s'oppose à ce que les agents suivent le mouvement de grève seulement pendant une période prévue par le préavis.

Particularité pour les communes de moins de 10 000 habitants et leurs établissements publics :

Absence d'obligation de déposer un préavis de grève préalablement à la cessation concertée du travail (art. L.114-2 du CGFP - exclusion des articles L. 2512-2 à L. 2512-4 du code du travail). En conséquence, pour le personnel des communes de moins de 10 000 habitants, il n'existe pas de disposition particulière. Les personnels de ces communes qui entendraient faire usage du droit de grève ne sont pas astreints à l'obligation de préavis.

Dispositions communes :

Qu'il soit obligatoire ou facultatif, le préavis de grève n'a pas vocation à obliger l'agent à se déclarer gréviste à l'avance auprès de sa collectivité (*sauf si un accord relatif au services indispensables a été négocié au sein de la collectivité, cf. partie sur les accords négociés*) :

Même si l'employeur peut opérer un recensement des agents grévistes préalablement à la tenue de la grève afin d'organiser au mieux le service public, les agents ne sont pas dans l'obligation :

- De déclarer s'ils souhaitent exercer leur droit de grève ou venir travailler. Cependant sans justificatif sur le motif de l'absence, l'agent se trouve être en position de service non fait.
- De respecter cette déclaration le jour de déclenchement de la grève. Un agent qui se déclare non gréviste peut finalement se mettre en grève le jour où elle se déclenche ou sur les jours suivants si elle perdure sur plusieurs jours. *Cass., Assemblée plénière., 23 juin 2006, n°01-40.289*

Les conséquences pour l'agent gréviste

Services effectifs

La grève ne peut engendrer aucun effet sur la situation statutaire de l'agent. En effet, l'agent public gréviste doit être considéré comme étant dans une position statutaire d'activité, mais sans rémunération. Par conséquent, la période de grève ne peut avoir aucune incidence sur les droits à l'avancement d'échelon et de grade.

Rémunération

L'agent gréviste se verra appliquer une retenue sur rémunération pour absence de service fait.

Il y a absence de service fait pendant toute la durée de participation à une grève. Il faudra donc appliquer une retenue sur rémunération en raison de l'exercice du droit de grève.

Il s'agit d'une obligation qui s'impose à l'employeur. Tout accord local visant à maintenir la rémunération en cas d'exercice du droit de grève est entaché d'illégalité.

Dans sa décision du 27 avril 1994, S.D.I.S de Haute Garonne, le Conseil d'Etat a précisé que la retenue sur rémunération pour absence de service fait est proportionnée à la durée d'interruption du service fait.

La base de rémunération étant de 151,67 heures par mois les retenues sont donc les suivantes :

- 1/151,67^{ème} de la rémunération pour une heure de grève ;
- 1/60^{ème} de la rémunération si la grève est d'une demi-journée ;
- 1/30^{ème} de la rémunération pour une journée de grève.

Tous les jours compris dans la durée de la grève sont retenus y compris le cas échéant les journées du samedi et dimanche.

L'autorité Territoriale ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation de l'opportunité d'opérer ou non la retenue pour absence de service fait. En outre la justice administrative censure comme étant entachées d'illégalité les décisions par lesquelles les collectivités ont maintenu tout ou partie de leur rémunération aux agents grévistes.

En revanche, le Conseil d'Etat considère qu'un agent ne peut être privé de sa rémunération lorsqu'il a dû interrompre son activité du fait de la grève d'un autre service, et que l'absence de service fait ne lui est pas imputable.



Les limites du droit de grève

Des limites au droit de grève peuvent être mises en place en respectant des critères définis par la jurisprudence. Le juge administratif considère que l'interruption du service ne doit pas compromettre :

- L'ordre public
- La sécurité des personnes et des biens,
- La conservation des installations et des matériels du service public
- Le fonctionnement des services nécessaires à l'action gouvernementale

Tous les services publics locaux ne sont pas concernés et il appartient à l'autorité territoriale d'assurer la continuité des services publics locaux indispensables.

Par ailleurs, il n'existe pas de possibilité de réquisition du personnel des collectivités territoriales par les autorités territoriales, mais celles-ci peuvent mettre en œuvre un autre dispositif : **la désignation**.

Afin d'assurer la continuité des services publics, l'autorité territoriale peut envisager une procédure de désignation pour les services et les fonctions indispensables **sous contrôle du juge administratif**.

Dans la fonction publique territoriale, les services publics indispensables sont notamment les services visés à l'article L114-7 du CGFP (Collecte et traitement des déchets des ménages ; Transport public de personnes ; Aide aux personnes âgées et handicapées ; Accueil des enfants de moins de trois ans ; Accueil périscolaire).

L'autorité territoriale doit d'abord chercher à assurer la continuité du service par d'autres moyens :

- En modifiant les plannings ou l'affectation des autres agents non-grévistes du service
- En faisant appel à d'autres agents non-grévistes extérieurs au service, sous réserve de compatibilité avec les missions de leur cadre d'emploi.
- En dernier ressort, il pourra être procédé à la désignation d'agents grévistes. Ainsi, la procédure pourra uniquement être mise en œuvre si aucun agent non-gréviste ne peut assurer le fonctionnement du service indispensable

La désignation ne doit pas porter sur des personnes mais sur des emplois et par voie de conséquence seulement, sur les agents qui exercent les fonctions correspondantes.

Cas particulier du service minimum d'accueil des élèves

La commune doit mettre en place le service d'accueil au profit des élèves des écoles dans lesquelles le nombre de personnes qui ont déclaré leur intention de participer à une grève est égal ou supérieur à 25% du nombre des personnes qui y exercent des fonctions d'enseignement.

La commune détermine librement le lieu d'accueil des enfants (dans l'école ou autres locaux de la commune) et doit établir une liste des personnes susceptibles d'assurer le service d'accueil.

L'identification de ces personnes relève de la seule compétence du maire.

La commune peut faire appel :

- À des agents municipaux
- À des personnes extérieures (par exemple assistance maternelle, ou parents d'élèves). La liste des personnes susceptibles d'assurer l'accueil est transmise à l'autorité académique qui vérifiera que les agents ne sont pas dans le fichier Judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.
- À une autre commune, EPIC, Caisse des écoles, association gestionnaire d'un centre de loisir afin de confier le soin de l'accueil
- À une ou plusieurs communes pour organiser le service

Les accords négociés de service minimum

Dans le but d'assurer la continuité des services publics [la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) prévoit l'encadrement de l'exercice du droit de grève dans certains cas.

Aujourd'hui, ces dispositions figurent aux articles L114-7 à L114-10 du CGFP. Quel que soit le seuil démographique de la collectivité ou de l'établissement public, l'autorité territoriale peut engager des négociations avec les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances consultatives de la collectivité (CAP, CCP, CST) en vue d'un accord visant à assurer la continuité dans les services publics suivants :

- La collecte et le traitement des déchets ménagers ;
- Le transport public des personnes ;
- L'aide aux personnes âgées et handicapées ;
- L'accueil des enfants de moins de 3 ans ;
- L'accueil périscolaire ;
- La restauration collective et scolaire.

L'objectif de cette négociation est de déterminer les fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public, les conditions d'adaptation et d'organisation du travail, ainsi que l'organisation autour de l'affectation des agents présents.

Dans le cas où un préavis de grève est déposé, les agents relevant des services limitativement énumérés ci-dessus devront informer leur autorité territoriale de leur intention de participer à la grève, au plus tard 48h avant de participer à cette grève.

Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public, après avis du CST. A défaut d'accord dans les 12 mois qui suivent le début des négociations, une délibération de l'organe délibérant interviendra pour déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables, après avis du CST.



LES EXEMPLES PRATIQUES

Le préavis émanant d'une organisation syndicale représentative au plan national pour les grèves nationales ou local pour les grèves locales doit parvenir 5 jours francs, avant le début de la cessation du travail. Ce délai calculé en jour franc, commence à courir dès le jour suivant le dépôt du préavis. La grève ne peut intervenir que le lendemain du cinquième jour de délai.

LA FAQ

Je suis agent d'une collectivité, faut-il que je déclare mon intention de faire grève auprès de ma collectivité ?

L'obligation de « déclaration individuelle de grève » ne s'applique que si a été engagée localement une négociation s'étant conclue par un accord ou une délibération en lien avec des services qualifiés d'indispensables à la continuité du service public.

Un agent fait grève 5 jours du jeudi au lundi suivant, faut-il appliquer une retenue sur traitement lors des jours de repos ?

Oui (5/30^{ème}), tous les jours compris dans la durée de la grève sont retenus, y compris le cas échéant les journées du samedi et dimanche. Si la grève dure plusieurs jours consécutifs, la retenue s'élèvera à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises, même si durant certaines journées l'agent n'avait aucun service à accomplir.

Un agent fait grève pendant plusieurs jours y compris sur une journée validée de congé annuel, faut-il lui appliquer une retenue sur traitement sur cette journée ?

Non, si un agent avait été préalablement autorisé à prendre des congés au cours d'une période déterminée, son absence durant ces jours de congés ne peut donner lieu à une retenue sur rémunération (CE n° 305350 du 27/06/08).

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Préambule de la Constitution du 4 novembre 1958

Articles L.133-2 à L.133-10 du Code de l'Education

Articles L.114-1 à L.114-10 du Code général de la fonction publique

Articles L.2511-1 et L.2512-1 à L.2512-5 du Code du travail





L'assistance statutaire

Service juridique
juriste@cdg14.fr
02 31 15 50 20



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Service carrières

service.carrieres@cdg27.fr
02 32 30 35 13



L'assistance statutaire

Service Juridique et Documentation
cdg50@cdg50.fr
02 33 77 89 00



Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières

emploi@cdg61.fr



L'assistance statutaire

Service juridique et documentation
Juristes / Conseillers statutaires
service.juridique@cdg76.fr
02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE