



GRÈVE

FICHE N°34

L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE: QUELQUES RAPPELS!



Un certain nombre de textes mais aussi de décisions de justice fixent les conditions et les conséquences de l'exercice du droit de grève, qui est rappelons le inscrit dans la constitution.

S'agissant de la FPT le droit grève est prévu dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui porte « droits et obligations des fonctionnaires qui précise au chapitre 2 article 10 que « les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent »

Par le mot grève on comprend qu'il s'agit d'une cessation collective et concertée du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles.

L'exercice du droit de grève est soumis au préalable à un préavis, qui doit énumérer les revendications de la profession. Ce préavis doit permettre l'ouverture de négociations

Sont exclus de ce préavis les **COMMUNES DE MOINS DE 10000 HABITANTS**

Il n'existe pas de disposition particulière réglementant l'exercice du droit de grève des communes de moins de 10 000 habitants (QE Assemblée Natio-

nale du 14/06/2011-N° 105638).

Pour ces communes, il revient au Conseil municipal de délibérer sur les modalités d'organisation de l'exercice du droit de grève







Dans ces communes le droit de grève est sous le contrôle du juge. Ce dernier est seul compétent pour apprécier la légalité des mesures que le maire, qui rappelons le, est seul responsable du bon fonctionnement des services publics placés sous son autorité, pourrait prendre

NOUVELLES DISPOSITIONS INTRODUITES PAR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

(Loi 2019-828 du 6 août 2019)

Cette loi précise que l'exercice du droit de grève est désormais encadré en vue d'assurer la continuité du service public.

Dans les collectivités territoriales, et ce quel que soit le seuil démographique, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances paritaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics:

-  de collecte et de traitement des déchets des ménages,
-  de transport public de personnes,
-  d'aide aux personnes âgées et handicapées,
-  d'accueil des enfants de moins de trois ans,
-  d'accueil périscolaire,
-  de restauration collective et scolaire

La signature de cet accord doit déterminer, les fonctions ainsi que le nombre d'agents indispensables en cas de perturbation prévisible de ces services en cas de grève

A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé, les agents affectés dans l'un des services mentionnés ci-dessus doivent informer de leur volonté d'y participer leur responsable, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève.

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce doit en informer l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation.

De même l'agent qui participe à une grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise.

VOIR la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT qui a complété l'article 7-2 suite à la loi 2019-828 du 6 Aout 2019 en fin de document



QU'ENTEND ON PAR JOURS FRANCS POUR UN PRÉAVIS :

Le délai dit « jour franc » ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance.

Dans le cas où le délai s'achèverait un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est reporté d'un jour

Le syndicat doit donc déposer un préavis écrit à l'autorité territoriale au moins 5 jours francs*avant le début de la grève et préciser:-le lieu, la date et l'heure du début de la grève, -sa durée,-et ses motifs.

Ce préavis doit mentionner le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Toutes les formes de grève ne sont pas autorisées. En effet, les grèves appelées « perlées » ou « tournantes » sont proscrites

Par grève perlée on entend que celle-ci n'entraîne pas de cessation totale de l'activité. Les agents continuent à exercer mais leur activité est ralentie, ce qui entraîne une désorganisation des services.

Cette action est à même de constituer une faute disciplinaire,

La grève tournante est quand à elle consiste en la cessation de travail à tour de rôle dans le même service ou différents services dans la même structure

En cas de grève, l'administration doit pouvoir organiser la continuité des missions de service public indispensable à la satisfaction des besoins essentiels des usagers et de la puissance publique.

La réquisition par l'autorité territoriale n'étant pas prévue pour la Fonction publique territoriale, celle-ci peut mettre en œuvre un autre dispositif : **la désignation.**

La continuité du service public et par conséquent la limitation du droit de grève par la procédure de désignation n'est à envisager que pour les seuls services indispensables.

Une désignation doit :

Porter sur la liste d'emplois concernés elle doit être motivée sur les motifs, MAIS SURTOUT elle doit faire l'objet d'un arrêté, qui doit être notifié aux agents qui occupent les emplois listés. En cas de désignation justifiée, les agents qui la refusent sont passibles de sanctions disciplinaires.


CONSEQUENCES DE LA GREVE

Un agent public n'a droit à rémunération qu'après service fait.


Cette règle statutaire s'applique donc à l'agent qui n'assure pas son service en raison d'une participation à une grève.

S'agissant du décompte du temps de service non fait, la jurisprudence considère qu'en l'absence de règles législatives propres à la fonction publique territoriale, la retenue sur la rémunération doit être strictement proportionnelle à la durée du service non fait:

FICHE N°34

 1/30^{ème} de la rémunération pour une journée de grève,

 1/151,67^{ème} de la rémunération pour une heure de grève

 1/60^{ème} de la rémunération pour une ½ journée de grève

« **Art. 7-2.-I.**-Dans les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la présente loi, l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics de collecte et de traitement des déchets des ménages, de transport public de personnes, d'aide aux personnes âgées et handicapées, d'accueil des enfants de moins de trois ans, d'accueil périscolaire, de restauration collective et scolaire dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

« L'accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante.

« A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

« **II.**-Dans le cas où un préavis de grève a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 du code du travail et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des services mentionnés au I du présent article informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de

leur intention d'y participer. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

« L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

« L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.

« L'obligation d'information mentionnée aux deux alinéas précédents n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

« **III.**-Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

« **IV.**-Est passible d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues aux II et III du présent article. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service. »