

# NOTE FÉDÉRALE

## LE DROIT DE GRÈVE

### • COMMENT SE DÉCIDE UNE GRÈVE

Les syndicats, avec les agent.e.s, lors d'heures mensuelles d'information syndicale, d'assemblées générales ou de toute autre réunion peuvent, s'ils.elles le décident ensemble, user du droit de grève afin de réclamer l'application d'un dispositif ou revendiquer de nouveaux droits à caractère professionnel.

Le droit de grève est un droit constitutionnel, un droit qui ne se négocie pas. Il s'agit d'un droit de désobéir, d'un droit à la révolte, d'un droit à la résistance reconnu par la Constitution, mais aussi par des textes communautaires.

L'inscription de ce droit au titre des « *droits et libertés de l'homme et du citoyen consacré par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République* »<sup>1</sup> et reconnu par le Conseil constitutionnel de même valeur que la Constitution française de 1958 est donc une liberté publique. Tou.te.s les agent.e.s du secteur public, fonctionnaires titulaires ou stagiaires, en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée tout comme les salarié.e.s de droit privé bénéficient du droit fondamental de faire grève.

C'est un droit d'arrêter son travail afin d'obtenir que des négociations soient engagées sur la base des revendications. Sans ce droit nous n'aurions plus le même rapport de force.

Ce droit reste souvent l'ultime recours pour obliger l'employeur.euse à s'asseoir à la table des négociations et à ouvrir des discussions. Ce droit essentiel constitue l'un des principaux contre-pouvoirs à la disposition des salarié.e.s, c'est pourquoi il est l'objet de remises en cause incessante par le patronat et par les différents gouvernements qui cherchent sans cesse à le restreindre voire à l'éteindre.

Contrairement à ce que voudraient faire croire nos employeur.euse.s publics, les agent.e.s de la fonction publique font grève et quand ils font grève ça dérange, sinon pourquoi Macron et son gouvernement souhaiteraient-ils nous restreindre ce droit à ce point ?

### • CONDITIONS MATÉRIELLES A REMPLIR POUR DÉPOSER UN PRÉAVIS DE GRÈVE

Dès l'instant qu'un préavis local, départemental ou national a été déposé, tou.te.s les agent.e.s des collectivités, qu'ils soient titulaires, stagiaires, contractuel.le.s, vacataires, intérimaires, en CDI ou en CDD peuvent se mettre en grève.

Le syndicat local, la CSD ou la Fédération déposent un préavis au moins 5 jours francs (hors samedi, dimanche et jours fériés s'ils ne sont pas travaillés habituellement dans la collectivité) avant la date prévue du début du préavis<sup>2</sup>. La date, l'heure de début et de fin doivent être précisées ainsi que le ou les motifs et les revendications doivent figurer dans le préavis.

L'autorité territoriale dispose de ces 5 jours pour recevoir les représentant.e.s du personnel et ouvrir des négociations. Le Code du travail<sup>3</sup> impose la négociation pendant la durée du préavis, mais cette disposition réglementaire échappe bien trop souvent à nos employeurs qui s'exonèrent de respecter la loi...

... / ...

<sup>1</sup> Préambule de la constitution du 27 octobre 1946

<sup>2</sup> Délai de 5 jours pour les collectivités locales de plus de 10 000 habitants – voir note technique [sur le site fédéral](#) : partie militante

<sup>3</sup> Dernier alinéa de l'article L. 2512-2 du Code du travail

- **CE QUE VIENT CHANGER LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DANS LE DROIT DE GRÈVE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX**

L'article 56 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique introduit un article 7-2 dans la loi du 26 janvier 1984, afin d'encadrer l'exercice du droit de grève dans certains services publics locaux.

Un accord doit être conclu, au prétexte de garantir la continuité du service public, pour définir un cadre pour restreindre la participation d'agent.e.s territoriaux.ales à une grève qui « contreviendrait au respect de l'ordre public » notamment à la salubrité publique ou aux « besoins essentiels » des usager.ère.s.

Ce qui a amené le.la législateur.trice à restreindre le droit de grève à des missions très précises de service public : la collecte et le traitement des déchets des ménages, le transport public des personnes, l'aide aux personnes âgées et handicapées, l'accueil des enfants de moins de trois ans, l'accueil périscolaire, la restauration collective et scolaire. Déclarer ces secteurs de services publics comme « besoins essentiels » des usager.ère.s entraîne-t-il comme conséquence une obligation d'un accueil périscolaire, d'une restauration collective et scolaire ? Non seulement la loi ne le dit pas, mais ces « besoins essentiels » ne sont pas définis. On peut poser la question : s'ils sont réellement essentiels, nous sommes parfaitement en droit de revendiquer des postes, des moyens pour qu'ils puissent fonctionner. Dans nos tracts, dans nos préavis, n'hésitons pas à mettre en avant la contradiction entre « besoins essentiels » et services qui ne seraient pas obligatoires. ***Sous prétexte de continuité de service public, réduire le droit des agent.e.s...***

Sans accord conclu avec les organisations syndicales représentatives dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agent.e.s indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant. ***Chantage à la signature pour un accord du moindre mal...***

Les agent.e.s doivent informer, 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. ***Plus de droit à décider de participer librement et en conscience au mouvement de grève, possibilité d'intimidation, de pression sur les agent.e.s...***

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 agent.e.s ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme. ***Plus de possibilité de s'inscrire dans la grève pour une heure ou une demi-journée...***

L'agent.e est passible d'une sanction disciplinaire s'il n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qu'il n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent.e qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur.euse de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service. ***Menace de sanctions, pressions sur les agent.e.s...***

Pour être clair, **rien n'est obligatoire** (sauf la période de négociation, l'accord ou la délibération si l'employeur.euse veut imposer ses conditions d'exercice du droit de grève pour les agent.e.s des services ciblés), **mais tout est possible !!!**

Cette nouvelle attaque contre le droit de grève est dangereuse et nécessite une réponse à la hauteur des enjeux. **Nous devons avoir une seule réponse CGT : aucune régression sur le droit de grève, aucun recul, aucune négociation restrictive sinon, tous en grève !**