

FAIRE GRÈVE...

La GRÈVE est régie par l'article 10 de la loi du 13 juillet 1983, l'article L. 2512-1 du Code du travail et suivants. C'est un **droit fondamental** à valeur constitutionnelle, qui nécessite néanmoins d'être concilié avec le principe essentiel de continuité du service public.

Il n'existe aucun délai de prévenance de l'employeur (sauf service minimum) et il ne peut être imposé à un agent d'indiquer à son autorité son intention de participer à la grève avant le déclenchement de celle-ci.

1. Le déclenchement de la grève

Excepté dans les communes de moins de 10 000 habitants, le préalable obligatoire à l'exercice du droit de grève consiste à déposer un préavis de grève. Aux termes de l'article L. 2512-2 du Code du travail, le préavis émane d'une des organisations syndicales les plus représentatives dans la collectivité.

Elles doivent 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.

A NOTER : *Lorsqu'un préavis national a été déposé par une organisation syndicale, le dépôt de préavis au niveau local n'est pas nécessaire.*

2. Limites à l'exercice du droit de grève et continuité du service public

Il convient de rappeler qu'il n'existe pas de possibilité de réquisition du personnel des collectivités territoriales par les autorités territoriales. Seuls le gouvernement et les préfets ont ce pouvoir.

L'autorité peut seulement mettre en place un service minimum, à l'aide d'une procédure dite de désignation, qui doit avoir un caractère général et être limitée aux emplois strictement indispensables à la continuité du service public (exemples : état civil, police municipale, élections...).

A NOTER : *Toutefois, l'administration doit prévoir le remplacement des agents grévistes en faisant d'abord appel au volontariat d'agents non-grévistes et ensuite seulement à la désignation d'agents grévistes.*

3. Dispositions introduites par la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Pour assurer la continuité du service public, les collectivités et les organisations syndicales ayant au moins 1 siège dans les instances consultatives de la collectivité, peuvent engager des négociations en vue d'un

accord visant à assurer la continuité dans certains services publics, tels que la collecte et le traitement des déchets des ménages, le transport public de personnes, l'aide aux personnes âgées et handicapées, l'accueil des enfants de moins de trois ans, l'accueil périscolaire et la restauration collective et scolaire).

A NOTER : Si un an après le début des négociations, il n'y a pas d'accord avec les organisations syndicales, c'est l'organe délibérant qui fixe par délibération les services, fonctions et le nombre d'agents indispensables à la continuité du service public.

ATTENTION : Afin d'organiser le service minimum et l'information des usagers, les agents des services impactés voulant faire grève doivent déclarer leur intention de participer à la grève au plus tard 48h00 avant leur participation. Mais, ils doivent également déclarer leur intention de reprendre leur service ou de se désister 24h avant la reprise ou le désistement sous peine de sanctions.

4. En cas de grève des enseignants

La collectivité doit mettre en place le service d'accueil au profit des élèves des écoles, lorsque l'intention de participation des enseignants à la grève est égale ou supérieure à 25%. La commune détermine le lieu d'accueil des enfants et doit établir une liste des personnes pour assurer le service d'accueil. L'identification de ces personnes relève de la seule compétence du Maire.

5. La rémunération en cas de grève

Il y a absence de service fait pendant toute la durée de participation à une grève.

Il n'existe aucun texte officiel relatif aux retenues sur le traitement des agents des collectivités territoriales grévistes.

Mais 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.

A NOTER : La règle veut qu'en cas de grève pour quelques heures, c'est le calcul le plus avantageux pour l'agent qui est retenu. Les périodes de grève ne sont pas prises en compte dans les droits à pensions. Tous les jours compris dans la durée de la grève sont retenus, y compris le cas échéant les journées du samedi et dimanche.

Mise à jour février 2023



Fédération UNSA TERRITORIAUX
developpement@unsa-territoriaux.org

