



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Espace Performance 3 - 35769 SAINT GRÉGOIRE Cedex - www.cdg35.fr - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - E-mail : contact@cdg35.fr

DROIT DE GRÈVE

NOTE D'INFORMATION DU 28.05.2003
N° 2003-14

SERVICE DOCUMENTATION

LES MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'actualité nous amène à répondre à différentes questions relatives à l'exercice du droit de grève dans la Fonction Publique Territoriale. Il nous a semblé intéressant de vous proposer cette synthèse.

PLAN

LES FONDEMENTS ET LES LIMITES DU DROIT DE GRÈVE

- Un droit constitutionnel
- La continuité du service public
- Le rôle de l'employeur
- Le contrôle du juge administratif
- Cas particulier du milieu scolaire

LA PROCÉDURE PRÉALABLE À LA GRÈVE : LE PRÉAVIS

LES CONSÉQUENCES DE LA GRÈVE SUR LA RÉMUNÉRATION

- Montant de la retenue
- Incidences sur le prélèvement des cotisations
- Bulletin de salaire

LE RECENSEMENT DES GRÉVISTES

A) LES FONDEMENTS ET LES LIMITES DU DROIT DE GRÈVE

1. Un droit constitutionnel

Le droit de grève est un droit inscrit dans le préambule de la Constitution de 1958 : « *le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglemente* ». Ce principe est réaffirmé dans la loi du 13 juillet 1983 (article 10) portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi interdit l'exercice du droit de grève à certains agents publics : les agents des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, les magistrats, les militaires, ...

Conformément aux dispositions énoncées dans l'arrêt du Conseil d'État Dehaene (7 juillet 1950), la grève des agents publics n'est licite que « pour la défense des intérêts professionnels ».

2. La continuité du service public

L'exercice du droit de grève dans la fonction publique doit être compatible avec la continuité du service public. Cependant, les possibilités, pour un employeur de limiter le droit de grève sont très restreintes et strictement contrôlées par le juge administratif. Les interdictions permanentes et absolues sont proscrites.

Concernant la mise en place d'un service minimum, la Cour de Cassation reconnaît « *qu'il appartient à l'administration, seule responsable de la bonne marche des services publics, de déterminer, lorsqu'elle procède à une réquisition, les catégories de personnels indispensables à la satisfaction des besoins essentiels du public* » (2 février 1956, Gros).

3. Le rôle de l'employeur

L'arrêt Pouzenc du Conseil d'État (9 juillet 1965), indique « *qu'il appartient au maire responsable, en ce qui concerne l'administration communale, du bon fonctionnement des services publics placés sous son autorité de prévoir lui-même, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la nature et l'étendue de ces limites* » (limites au droit de grève).

Dans un arrêt du 22 mai 2001 (District de l'agglomération annecienne c/ syndicat départemental CFDT Interco), la Cour Administrative d'Appel de Lyon rappelle « *qu'il revient aux chefs de service, responsables du bon fonctionnement des services publics placés sous leur autorité, de fixer eux-mêmes, sous le contrôle du juge, en ce qui concerne ces services, la nature et l'étendue des limitations à apporter au droit de grève en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public* ».

4. Le contrôle du juge administratif

Par ailleurs, le juge vérifie que la privation du droit de grève ne concerne bien qu'un nombre d'agents limité, indispensable pour assurer les seules activités dont le maintien est nécessaire (Conseil d'État, 7 janvier 1976, Centre Hospitalier Général d'Orléans).

5. Cas particulier du milieu scolaire

En cas de grève des enseignants des classes primaires et maternelles, le Ministre de la Jeunesse et des Sports a eu l'occasion de rappeler dans une réponse publiée au J.O. Sénat du 7 mars 1996, « *qu'il appartient au directeur de l'école (...) de rechercher des solutions pour accueillir les enfants, avec la participation d'enseignants volontaires et éventuellement des services municipaux ou des associations de parents d'élèves. S'il s'avère que l'accueil ne pourra se faire dans de bonnes conditions pour les enfants, les parents doivent en être avertis à l'avance par le directeur de l'école. Aucun texte ne prévoit que la commune doive assurer l'accueil des enfants et élargir à la journée entière les horaires des services pré et post-scolaires qu'elle assure*

habituellement. Dans le cas où la commune assure de sa propre initiative un service pour la journée, soit directement soit par l'intermédiaire d'un centre de loisirs municipal, cet accueil se fait sous la responsabilité de la commune et ses conditions ne paraissent pas devoir différer de celles en vigueur dans le cadre des autres services de garderie municipale. »

Il est par ailleurs précisé dans une autre réponse que « *Le maire, responsable de la sécurité des personnes sur la voie publique, devra être informé si aucun accueil n'est assuré, afin qu'il puisse prendre les mesures nécessaires pour que la protection des enfants qui se seraient quand même présentés à l'école soit assurée* ». (J.O. Assemblée Nationale, 19 septembre 1994).

B) LA PROCÉDURE PRÉALABLE À LA GRÈVE : LE PRÉAVIS

Le déclenchement de la grève est en partie réglementé par le Code du Travail (art. L 521-2 à L 521-6). Relèvent de ces dispositions, les personnels de l'État, des régions, des départements, des communes comptant plus de 10 000 habitants, et des établissements, entreprises ou organismes chargés de la gestion d'un service public.

Ainsi, pour ces personnels, la grève ne peut être déclenchée qu'après avoir déposé un préavis. Le préavis doit émaner de l'organisation ou d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève.

Il doit parvenir 5 jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme. Il fixe le lieu, la date 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.

A noter : un préavis donné au plan national dispense d'en déposer un au plan local (Conseil d'État, 16 janvier 1970, Hôpital Rural de Granvilliers).

C) LES CONSÉQUENCES DE LA GRÈVE SUR LA RÉMUNÉRATION

Conformément à l'article L 521-6 du code du travail, l'absence de service fait par suite de grève entraîne une retenue sur le traitement et ses compléments. Les suppléments pour charges de famille sont par contre versés en intégralité (supplément familial de traitement).

1. Montant de la retenue

Le montant de la retenue opérée pour absence de service fait est proportionnel à la durée d'absence :

- $1/30^{\text{ème}}$ pour 1 journée d'absence
- $1/60^{\text{ème}}$ pour $\frac{1}{2}$ journée d'absence
- $1/151,67^{\text{ème}}$ pour 1 heure d'absence

La retenue est au maximum égale à $1/30^{\text{ème}}$ pour une journée de grève. Concernant les agents soumis à une durée journalière variable, qui, par exemple pour une journée de 6 heures, font grève une demi-journée, il convient de retenir soit $3/151,67$ ou $1/60^{\text{ème}}$. La retenue la plus avantageuse pour l'agent est opérée.

La retenue s'opère sur le traitement du mois où la grève a eu lieu.

La retenue s'opère sur l'ensemble du traitement. Seul le supplément familial de traitement reste versé en intégralité.

2. Incidences sur le prélèvement des cotisations

La partie du traitement non versée à l'agent n'entre pas dans l'assiette des différentes cotisations (avis rendu le 8 septembre 1995 par le Conseil d'État).

La Caisse des Dépôts et Consignations ne suit pas cet avis et demande à ce que le calcul des cotisations CNRACL s'effectue sur l'ensemble du traitement, y compris sur le montant non versé pour absence de service fait. Cette position a été adoptée par la Caisse dans l'attente de la parution de textes prenant clairement position sur ce sujet.

3. Bulletin de salaire

La mention « grève » ne doit pas apparaître sur le bulletin de salaire. La mention « absence de service fait » semble la mieux adaptée.

D) LE RECENSEMENT DES GRÉVISTES

Il revient à l'employeur de dresser la liste des agents absents le jour même de la grève et d'en tirer les conséquences sur la rémunération. Aucun arrêté individuel n'est à prendre.



*Pensez à consulter les notes d'information déjà parues
sur notre site Internet :
www.cdg35.fr (rubrique : documentation pratique)*