



RAPPELS SUR LE DROIT DE GREVE

Une attaque des droits constitutionnels ?

Le mensonge comme terreau !

La lutte syndicale, les conflits internes, les actions dans les services peuvent nécessiter le dépôt d'un préavis de grève par une organisation syndicale. La liberté syndicale est un droit fondamental, inscrit dans la constitution et dans les normes internationales. Les atteintes patronales aux libertés syndicales (pression, intimidation, discrimination, répression...), dans le secteur privé comme public, doivent être combattues, et s'il le faut poursuivies et sanctionnées pénalement et intégralement réparées, comme le montre l'exemple du recours victorieux contre la Ville de Lyon fin 2022 où le Tribunal a donné raison à la CGT.

Bien souvent certains responsables, sous couvert de l'administration, portent atteinte à un droit fondamental : celui du droit de grève ! Des méthodes d'intimidation au travers de retenues de traitement, de désinformation sur le délai de prévenance, de nécessités de service tronquées sont brandies face à celles et ceux qui veulent lutter et utiliser ce droit constitutionnel !



Que dit la loi ?

Le droit de grève est une liberté publique à valeur constitutionnelle et seule la loi en régit son exercice.

Tous les agents publics territoriaux ont le droit de faire grève.

Un-e agent-e n'est pas obligé-e de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis. On peut cesser ou reprendre le travail au moment de son choix. Rien ne contraint à cesser le travail en début de cycle, mis à part pour quelques cas particuliers et uniquement pour des raisons de sécurité des usagers (métiers d'encadrement d'enfants, EHPAD,...).

Un-e agent-e gréviste n'est pas obligé-e d'informer son administration de son intention de faire grève (toujours sauf cas particuliers qui doivent être expressément prévus).

Conséquences pécuniaires et sur la carrière de l'exercice du droit de grève.

Il n'existe aucun texte officiel relatif aux retenues sur le traitement des agents de la fonction publique territoriale grévistes.

Dans sa décision du 27.04.1994, le Conseil d'État a précisé que la retenue sur rémunération pour absence de service fait est proportionnée à la durée d'interruption du service fait.

Ainsi :

- **Pour une journée complète de grève la retenue sera égale à 1/30ème**
- **Pour une demi-journée de grève la retenue sera égale à 1/60ème**
- **Pour une heure de grève la retenue sera égale à 1/151.67ème**

Le Conseil d'État a précisé que la retenue est calculée sur l'ensemble de la rémunération brute, c'est-à-dire le traitement mais également les primes et indemnités.

Aucune incidence ne peut avoir lieu sur la carrière d'un-e agent-e. Ainsi une évaluation négative mettant en avant des absences liées à un mouvement de grève serait discriminatoire ! La durée de la grève n'a pas d'incidence sur les droits à avancement d'échelon et de grade : l'agent-e gréviste n'est pas considéré-e comme ayant rompu tout lien avec sa collectivité employeuse, et doit donc être considéré-e comme étant dans une position statutaire d'activité.

En application de l'article R 3243-4 du Code du travail, **il est interdit de faire mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève ou de l'activité de représentation des salariés**. Une autre mention doit figurer comme « service non fait » ou « service non rémunéré ».

Protection de l'employeur.

La grève ne retire en rien la protection de l'agent-e dans son statut, qui peut ainsi bénéficier d'une protection fonctionnelle même en débrayage !

Devant la désinformation, les fantasmes et autres crises d'autoritarisme de certain-es encadrant-es... Voici quelques notions fondamentales concernant l'exercice du droit de grève dans la fonction publique territoriale :

Le droit de grève est reconnu par l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27/10/1946, auquel se réfère le préambule de la Constitution du 4/10/1958. Dans une décision du 25/07/1979, **le Conseil constitutionnel l'érige en principe général du droit à valeur constitutionnelle**.

Dans son arrêt n° 262186 du 9/12/2003, le Conseil d'État considère que le droit de grève constitue une liberté fondamentale.

Pour la fonction publique, l'art 10 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires mentionne : « les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ».

Pour autant, aucune loi n'organise de manière générale le droit de grève dans la fonction publique ; il relève de règles disparates largement définies par la jurisprudence. Quelques repères :

- **Cass. Soc. 04-40.289 du 23 juin 2006** : « Le personnel n'a pas l'obligation de se déclarer gréviste à l'avance, sauf dispositions législatives contraires ».
- **Cass. Soc. 03-45.659 du 12 janvier 1999** : « Les grévistes ne sont pas contraints de cesser le travail pendant la totalité de la durée mentionnée dans le préavis ».
- **Cass. Soc. 03-43.934 du 8 décembre 2005** : « Les agents peuvent se joindre au mouvement à tout moment ».
- **Tribunal Administratif de Lyon décision du 30 novembre 2022** : « La note de la ville de Lyon est annulée en tant qu'elle impose aux agents des établissements d'accueil du jeune enfant et des écoles de se déclarer grévistes dès leur prise de fonctions, en tant qu'elle précise que le droit de grève ainsi exercé donnerait lieu à une retenue égale à 1/30ème de leur rémunération mensuelle, et en tant qu'elle impose des restrictions, de manière générale à tous ces agents, sans distinction et notamment, un délai de prévenance de 48 heures. »



Nous exigeons le respect du droit de grève

Nous revendiquons une note de service rappelant ce droit (en remplacement de la note de 2015) et recadrant les dérives managériales

Nous proposons à tous et toutes les collègues concerné-es par des manquements de nous contacter pour réclamer ensemble leurs droits et faire appliquer la loi.