

Le DROIT de GREVE...

S'informer...
Connaître
ses droits...

Au Conseil Départemental des Yvelines et dans ses Établissements Publics, nous sommes régulièrement questionnés sur les modalités d'exercice du droit de grève. Aussi, nous avons élaboré ce document qui répond à des questions qui nous sont fréquemment posées... Cet écrit a été rédigé en juillet 2018, le cadre juridique étant susceptible d'évoluer, n'hésitez pas à joindre vos représentants CGT.

IMPORTANT :

Au préalable, réaffirmons-le : La grève est un droit.

Sommaire :

- | | |
|---|--------|
| 1. Qu'est-ce que la grève ? | p. 2 |
| 2. Qui peut faire grève ? | p. 2-3 |
| 3. Quand et comment se déclarer gréviste ? | p.3 |
| 4. Que peut faire un agent durant le droit de grève ? | p.4 |
| 5. Qui doit organiser le service en période de grève et comment ? | p.4 |
| 6. Quelles règles régissent les réquisitions ? L'assignation ? | p.4-5 |
| 7. Quelles retenues sur salaires doivent être appliquées ? | p.6 |
| 8. Peut-on sanctionner un travailleur gréviste ? | p.7 |
| 9. Qui peut déposer un préavis de grève ? Quels délais ? | p.7 |



1. Qu'est-ce que la grève ?

La grève est une cessation collective et concertée d'activité en vue d'appuyer des revendications professionnelles. C'est un droit d'arrêter son travail pour faire pression afin d'obtenir des droits ou de les faire respecter.

IMPORTANT :

**La grève est un droit pour tous.
Certaines formes de grèves sont interdites (grèves tournantes, perlées, discontinues, du zèle).**

La cessation du travail doit être totale. Le travailleur ne peut pas cesser partiellement son travail : il n'a pas le droit d'exécuter certaines tâches et pas d'autres.

La « grève perlée » qui consiste à prendre son service mais à ralentir son travail ou à exécuter son travail de manière partielle ou défectueuse, est interdite.

La « grève du zèle » consiste à appliquer minutieusement toutes les consignes de travail et à exécuter avec un perfectionnisme exagéré les tâches confiées, ce qui a pour effet de ralentir ou de rendre impossible l'activité. Cette forme de grève est interdite par le juge ce qui est très contestable car si l'application minutieuse des consignes de travail rend impossible l'activité, cela signifie que ce sont les consignes qui sont inopérantes et cela ne devrait en rien constituer une faute de l'agent.

La grève tournante est la cessation concertée de travail à tour de rôle entre les différentes catégories de personnel dans le même service ou différents services dans le même organisme (Exemple : collecte des ordures ménagères avec une grève des conducteurs le matin, et une grève des ripeurs l'après-midi). Ce type de grève est interdit dans le secteur public.

La grève discontinue consiste à se déclarer gréviste à des moments différents au cours de la même journée, 1 H de grève, travail, 1 H de grève, travail, 1 H de grève etc... cette forme de grève est interdite. Le temps de grève doit être continu, 1 fois sur la même journée.

Il est par contre possible d'être gréviste pour 1 H, ou pour 2 H, ou pour la demi-journée, ou pour la journée etc... mais toujours de manière continue.

Le préavis prévoit un jour et une heure de début et de fin communs à tous les travailleurs mais ces derniers commencent la grève lorsqu'ils le souhaitent, pourvu que la période de grève reste dans la période prévue par le préavis déposé. Les travailleurs ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis : ils peuvent faire grève sur une période plus courte que ce que prévoit le préavis.

2. Qui peut faire grève ?

Tous les travailleurs du secteur public, qu'ils soient fonctionnaires, stagiaires, ou non titulaires de droit public, et les agents ou salariés de droit privé, en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, sont soumis à l'article 7 du préambule de la Constitution française qui reconnaît à tous le droit fondamental de faire grève.

IMPORTANT :

La grève est un droit pour tous, quel que soit son statut (agent public, privé, emploi aidé, apprenti etc...)

Il n'existe que de rares exceptions à cette règle, les seuls qui n'ont pas le droit de se mettre en grève, sont les policiers, les CRS, les militaires, les personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, les personnels des transmissions du Ministère de l'Intérieur, ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire. Tous les agents du Conseil Départemental et de ses Établissements Publics ont donc bien le droit de grève.

La seule condition pour faire grève est qu'un préavis de grève ait été déposé au préalable et vous couvre. Les préavis de grève nationaux pour les journées de mobilisation nationale couvrent toujours l'ensemble du personnel.

Les préavis de grève locaux en règle générale couvrent tous les agents du CD 78 et ses Établissements Publics, mais il est possible qu'un préavis de grève soit exceptionnellement plus restrictif. En effet, un préavis peut être déposé uniquement pour un établissement public, le CD 78, une direction, un service, une fonction... tout dépend des motifs de la grève et des décisions prises avec les agents.

A titre d'exemple, nous avons déjà déposé un préavis de grève pour un seul service du Conseil Départemental composé d'une quinzaine d'agents (service concerné par un rapprochement Yvelines / Hauts de Seine). 100 % des agents concernés étaient grévistes, ce qui a eu un impact plus fort que si le préavis concernait les 4000 agents du CD 78, cela a d'ailleurs permis d'obtenir satisfaction sur un certain nombre de points.

Dès lors qu'un préavis de grève a été déposé, tout agent peut se mettre en grève, qu'il soit ou non syndiqué ou qu'il soit syndiqué dans une autre organisation que celle qui a déposé le préavis.

3. Quand et comment se déclarer gréviste ?

L'agent ou le salarié n'a pas à prévenir son administration ou son supérieur de sa décision de se mettre en grève **avant** que celle-ci ne débute. C'est à l'autorité ou à l'employeur concerné d'établir l'absence de l'agent ou du salarié lors de la grève. Cela peut se faire par divers moyens : relevé des agents ou salariés présents par le chef de service par exemple...

Il est cependant préférable de se déclarer gréviste pour être certain d'être comptabiliser en grève, ce qui permet à la fois de peser sur les négociations à mener, mais aussi d'être clairement couvert en n'étant pas à son poste. Se déclarer gréviste peut être fait par tout moyen (oralement, par écrit, mail, appel téléphonique, inscription sur un tableau... peu importe). Il convient de préciser la durée de la période de grève (de telle heure à telle heure, telle demi-journée, la journée...).

Il n'y a pas d'exigence de délais de prévenance.

Par exemple, l'autorité territoriale ne peut pas exiger de se déclarer gréviste la veille, encore moins 2 ou 3 jours avant pour pouvoir organiser le service. Car chacun est libre de se déterminer jusqu'au dernier moment dans un sens ou un autre. Il est donc légal par exemple d'informer le service être en grève au moment même où vous débutez la grève...

Dans tous les cas, le constat de carence doit se faire le jour de la grève, à la prise de service.

Le syndicat CGT ne préconise pas de position de principe, chacun est libre de se déterminer comme il le souhaite sur la durée de la grève, le moyen et délai de prévenance.

IMPORTANT :

Ni l'employeur, ni le supérieur hiérarchique ne peuvent vous obliger à prévenir à l'avance de votre intention de faire grève ou non.

Vous êtes libre de vous déterminer à tout moment.

4. Que peut faire un agent durant le droit de grève ?

Un agent en grève est un agent qui n'est pas en service, cela lui permet donc d'être libre de tout mouvement. Il peut donc aller manifester, être en heure d'information syndicale, se réunir entre agents grévistes pour échanger sur les suites du mouvement, élaborer une plateforme revendicative, faire des banderoles, slogans, faire signer des pétitions sur les marchés auprès de la population etc... etc... sans que le responsable de service ne puisse l'en empêcher.

Il lui est cependant interdit d'empêcher le service de fonctionner.

5. Qui doit organiser le service en période de grève et comment ?

La responsabilité de l'organisation du service en période de grève n'incombe pas au personnel gréviste. C'est à l'institution de prendre les dispositions nécessaires. Cela peut notamment passer par la décision de fermer le service sur tout ou partie du temps de grève.

Par contre, les agents non-grévistes peuvent être amenés à participer à une organisation spécifique provisoire du service (polyvalence, gestion de l'urgence, réorganisation de l'accueil...). Il est ainsi possible pour l'administration de modifier les missions des agents non-grévistes, en fonction des priorités opérationnelles. Il s'agit d'une mesure d'ordre intérieur, qui ne peut donc pas faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir (CE, arrêt du 6/12/1996, n° 177948).

6. Quelles règles régissent les réquisitions ? L'assignation ?

La **réquisition** est une décision privative de l'exercice du droit de grève des agents et l'article 3 de la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 sur la sécurité intérieure indique que le pouvoir de réquisition est de la seule compétence du Préfet en cas de grève des agents de la fonction publique.

La réquisition prend la forme d'une procédure écrite individuelle et nominative de chaque agent, envoyée en recommandée avec accusé de réception. Elle émane de l'autorité judiciaire exercée par le Préfet et est mise en œuvre par les officiers de police judiciaire, la police nationale ou la gendarmerie.

Elle est issue du décret du 28 novembre 1938 pour application de la Loi du 11 juillet 1938. Elle précise que seules les autorités gouvernementales et préfectorales sont détentrices de ce droit.

IMPORTANT :

La réquisition est de la seule compétence du Préfet. Le caractère de la réquisition est strictement lié à des mesures indispensables de sauvegarde de l'ordre public. En pratique, cela peut concerner des agents en charge de la protection des personnes en matière de santé et sécurité des personnes, pour des services qui fonctionnent 365 jours par an et 24H/24H.

La réquisition est un pouvoir préfectoral. Une « réquisition » émanant d'un chef de service, d'un directeur est nulle et sans effet. L'absence de visa préfectoral n'est pas obligatoirement une cause de nullité, le Juge Administratif appréciera en cas de litige, l'urgence de la situation à laquelle l'autorité territoriale a dû faire face.

Il est totalement illégal que soit réquisitionné l'ensemble de l'effectif d'un service, plusieurs jugements considèrent que le service minimum en cas de grève correspond à peu près au service.

Les limites apportées au droit de grève doivent seulement être celles indispensables à la sauvegarde de l'ordre public.

Le service minimum n'est pas un service normal et la seule gêne supportée par les usagers ne peut suffire à priver les agents du secteur public du droit de grève.

En cas de présence suffisante d'agents non-grévistes, l'administration est tenue d'informer immédiatement les agents réquisitionnés de leur droit de se mettre en grève sur le champ.

L'assignation des agents publics en grève est assez proche de la réquisition sur le fond, la différence essentielle est que c'est l'employeur qui a ce pouvoir, le directeur d'établissement.

L'assignation a pour but d'assurer la continuité du service public lorsque cela présente un caractère vital en termes de sécurité ou de soin. Elle n'est possible que pour des services qui fonctionnent 7 jours sur 7 et H 24, au regard de ce qu'il serait incontournable de maintenir un dimanche ou jour férié pour fonctionner. Le recours à l'assignation est strictement limité par la jurisprudence, il est par exemple reconnu abusif d'assigner un agent administratif ou technique lorsque la continuité vitale du service ne nécessiterait à minima que la présence d'un personnel médical.

Cette assignation est placée sous la responsabilité de l'administration de l'établissement et ce pouvoir est exercé par le directeur de l'établissement public, sous le contrôle du juge du Tribunal Administratif qui pourra être saisi en cas d'abus ou d'atteinte au droit de grève des agents : assignations abusives,....

IMPORTANT :
Une notion essentielle est prévue par la loi : « toute réquisition ou assignation au travail doit être effectuée sous contrôle du juge ».
En cas de réquisition ou d'assignation abusive, le syndicat agirait.
En pratique, nous n'avons connaissance d'aucune assignation effectuée ni au CD 78, ni dans l'un de ses Établissements Publics.



7. Quelles retenues sur salaires doivent être appliquées ?

De mauvaises informations circulent régulièrement à propos de la retenue sur salaire.

Cela vient du fait d'un cadre légal entre les versants de la fonction publique.

Pour les agents de l'État, la retenue se fait selon la règle du **trentième indivisible**. Pour chaque journée ou même pour chaque fraction de journée non travaillée, 1/30ème du traitement mensuel est retenu. Ainsi, pour les enseignants en collèges la retenue sera d'un jour de salaire, que la grève soit de quelques heures ou d'une journée.

Ce n'est pas le cas pour les agents de la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière où la retenue est proportionnelle à la durée de la grève.

Dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale, la retenue sur salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de la grève. On doit comparer la durée de la grève à la durée de travail normalement attendue pour la période au cours de laquelle l'agent a fait grève.

La déduction concerne la rémunération de base ainsi que toutes les primes. Sont en revanche exclus de la retenue les avantages familiaux et les indemnités liées au logement.

IMPORTANT :
La retenue sur salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de la grève.

Le mode de calcul de la retenue est déterminé par le principe de proportionnalité, en fonction de la durée de participation de l'agent au mouvement de grève selon les modalités suivantes :

Exemples de retenues pour un agent à temps complet qui fait grève :

- Pendant 1 heure = 1/151,67 de la rémunération mensuelle ;
- Durant une demi-journée = 1/60ème de la rémunération mensuelle quel que soit le nombre d'heures effectuées.
- Durant une journée = 1/30ème de la rémunération mensuelle quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Attention, régulièrement de fausses informations circulent :

- « *Si on est gréviste moins d'une heure, par ex. 59 mn, on est payé normalement* » **C'EST FAUX !**
Si vous êtes en grève 59 mn, la retenue sur salaire sera bien proportionnelle à votre absence !
- « *Si on est en grève le vendredi on nous retient 3 jours, à cause du Week-end* » **C'EST FAUX !**
Si vous êtes en grève le vendredi, la retenue sur salaire sera d'une journée, ni plus ni moins ! Cette rumeur vient du fait que les jours de repos ou fériés peuvent être inclus dans la période de grève lorsqu'il s'agit d'une grève illimitée ou reconductible. Ainsi, un agent gréviste pendant 2 semaines de suites doit être considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pour toute la durée du mouvement. Par conséquent, la retenue sur salaire peut intégrer les jours de repos et donc le week-end compris sur la période de la grève.
Cela n'a donc rien à voir avec une grève d'une journée un vendredi... la retenue sur salaire restera donc bien toujours proportionnelle.

8. Peut-on sanctionner un travailleur gréviste ?

Il est impossible de sanctionner un agent en raison de l'exercice normal de son droit de grève.

La grève étant un droit, elle ne peut constituer une faute.

L'agent ne pourra être sanctionné pour des faits commis pendant un mouvement de grève qu'en cas d'agissement grave, en lien avec le service public (exemple : injures prononcées à l'encontre de son supérieur hiérarchique).

De même, les périodes de grève sont sans effet sur les droits à l'avancement de grade ou d'échelon.

IMPORTANT :

Aucune sanction ne peut être appliquée pour fait de grève. Cela ne peut pas être mentionné lors de l'évaluation de l'agent, ni figurer sur la fiche de paie.

9. Qui peut déposer un préavis de grève ? Quels délais ?

Seul un syndicat est en droit de le faire, une section syndicale n'en a pas le pouvoir.

Le délai de préavis est au minimum de 5 jours. Ce temps est censé permettre l'ouverture de négociation entre l'institution et l'organisation syndicale. Le dépôt d'un préavis de grève n'implique donc pas forcément qu'il soit suivi d'effet. Cela dépend en théorie du résultat des négociations préalables...

Le syndicat CGT du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics met à disposition du plus grand nombre les préavis de grève qu'il dépose sur son site internet <http://cd78.reference-syndicale.fr/>

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous joindre !

cgt@yvelines.fr ou 06.71.78.55.10.

S'informer et connaître ses droits, c'est déjà se défendre...

Ne pas rester isolé, c'est être plus efficace !



Bulletin à retourner à :

Bulletin de contact :

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : Email :

Syndicat CGT 3, rue Saint Charles 78000 Versailles
(cgt@yvelines.fr, fax : 01.39.07.81.88, tel 06.71.78.55.10.)