

Gérer l'exercice du droit de grève par les agents

Les modalités d'exercice du droit de grève

La collectivité a signé un accord visant à assurer la continuité des services publics

L'accord ne peut concerner que les services suivants :

- collecte et traitement des déchets des ménages
- transport public de personnes
- aide aux personnes âgées et handicapées
- accueil des enfants de moins de trois ans
 - accueil périscolaire
- restauration collective et scolaire

L'accord détermine :

- les fonctions et le nombre d'agents indispensables
- les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est adaptée et les agents affectés

Obligations des agents des services concernés :

- informer au moins 48h à l'avance la collectivité de son intention de participer à la grève
- informer au moins 24h à l'avance la collectivité de son renoncement à participer
- l'autorité territoriale peut imposer aux agents d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

La collectivité n'a pas signé d'accord visant à assurer la continuité des services publics

Collectivité de plus de 10 000 habitants

Un préavis doit émaner de l'une des organisations syndicales représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans la collectivité, l'organisme ou encore le service intéressé.

Au moins 5 jours francs avant.

Collectivité de moins de 10 000 habitants

Il n'existe pas de dispositions relatives au droit de grève dans les collectivités de moins de 10 000 habitants :

- pas d'obligation d'un préavis déposé par une organisation syndicale

L'agent n'a pas l'obligation d'exercer son droit de grève sur l'intégralité de la période concernée : il peut exercer son droit de grève sur une journée, une demi-journée, une heure...

L'agent n'a pas l'obligation de respecter un délai pour se déclarer gréviste auprès de sa collectivité ni même d'obligation de se déclarer gréviste.

Impact sur la rémunération

La grève correspond à une absence de service fait et implique par conséquent une retenue sur rémunération. Ce n'est pas une sanction mais une opération comptable.

Dans la fonction publique territoriale, celle-ci est proportionnelle à la durée de grève :

- **1/151,67ème de la rémunération, si la grève dure une heure ;**
- **1/60ème si elle dure une demi-journée ;**
- **1/30ème si elle dure une journée.**

La mention de la participation à une grève ne doit pas apparaître sur le bulletin de paie.

Impact sur la situation de l'agent

La grève ne doit entraîner aucune conséquence sur la situation statutaire de l'agent.

Une collectivité ne peut en aucun cas fonder une mesure individuelle comme une sanction disciplinaire, le non-renouvellement d'un contrat ou encore la non-titularisation sur la participation de l'agent à un mouvement de grève.

Impact pour les agents non-grévistes

Un fonctionnaire **non-gréviste** se trouvant dans l'impossibilité d'assumer normalement ses fonctions compte tenu de la fermeture de son établissement en raison d'un mouvement social, ne peut être regardé comme n'ayant pas exécuté ses heures et obligations de service, dès lors que l'impossibilité susmentionnée ne lui était pas imputable. Une retenue pour fait de grève ne peut être légalement effectuée sur son traitement.

La collectivité peut modifier les fonctions d'un agent non-gréviste en fonction des priorités opérationnelles afin d'assurer la continuité des services, dans le respect des missions prévues par son grade.