

L'exercice du droit de grève dans la FPT

Le droit de grève, pour les communes de moins de 10 000 habitants, n'est pas encadré par le Code du Travail, contrairement aux communes de plus de 10 000 habitants, et ne fait l'objet que de très peu de dispositions pour le secteur public.

Le droit de grève :

Le droit de grève est un droit reconnu aux agents publics : fonctionnaires comme contractuels.

Le préavis de grève :

Pour les communes de moins de 10 000 habitants, un préavis donné au niveau national dispense d'en déposer un au niveau local.

Le délai de prévenance :

Il n'existe aucun délai de prévenance de l'employeur 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.

Exception faite des agents des services cités dans l'article L114-7 du CGFP qui doivent respecter un délai de prévenance de 48 heures pour se déclarer gréviste auprès de son employeur public :

- 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.

Continuité du service public :

Des négociations peuvent être engagées entre l'employeur public et les organisations syndicales (représentées au CST) en vue d'assurer la continuité de certains services publics indispensables indiqués ci-dessus de l'article L.114-7 du CGFP.

Cette négociation se concrétise par la signature d'un accord local (art. L.114-8 du CGFP).

Cet accord détermine notamment les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité de ces six services publics.

En absence d'accord "service minimum" conclu dans le délai de douze mois après le début des négociations, l'assemblée délibérante peut déterminer, seule, les conditions de continuité de ces six services publics par délibération.

La rémunération :

La rémunération de l'agent gréviste est réduite du fait de l'absence de service fait.

En effet, l'absence de service fait donne lieu à une retenue proportionnelle à la durée de la grève, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles l'agent était soumis pendant la période de grève (CE, 17 juillet 2009, n° 303588 ; quest. écr. AN n°43145 du 23 septembre 1996).

Ainsi, la retenue est égale à :

- 1/30^e pour une journée d'absence,
- 1/60^e pour une demi-journée d'absence,
- 1/151,67^e par heure d'absence.

La retenue est calculée sur l'ensemble de la rémunération, c'est-à-dire, outre le traitement, sur les différentes primes et indemnités qui suivent le sort du traitement.

Le supplément familial de traitement est maintenu en intégralité.

La retenue ne doit pas dépasser la quotité saisissable de la rémunération.

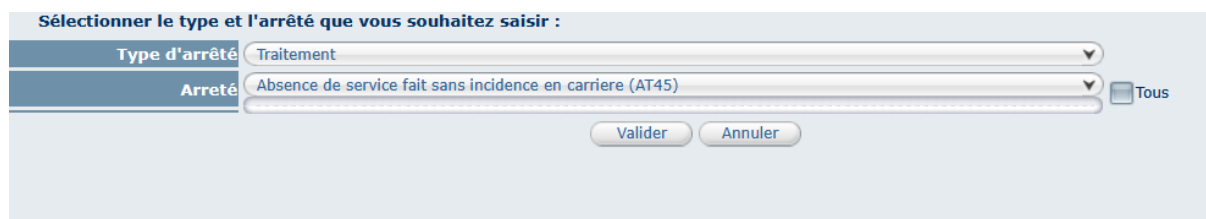
La décision de maintenir la rémunération d'agents grévistes est illégale.

La mention de la participation à une grève ne doit pas apparaître sur le bulletin de paie, ni sur l'arrêté d'absence de service fait.

La durée de la grève n'a pas d'incidence sur les droits à avancement d'échelon et de grade.

L'exercice du droit de grève par un agent territorial ne doit avoir aucune conséquence sur sa carrière ou sur son contrat de travail.

Si besoin, vous pouvez disposer d'un modèle d'arrêté d'absence de service fait sur le logiciel AGIRHE en ajoutant un acte dans l'onglet Carrière – déroulement de carrière comme ci-dessous :



Sélectionner le type et l'arrêté que vous souhaitez saisir :

Type d'arrêté	Traitement	
Arrêté	Absence de service fait sans incidence en carrière (AT45)	Tous

Valider Annuler