



1/29/MA  
Service «Gestion des carrières - Protection sociale»  
☎ 05 59 90 03 94 – [statut@cdg-64.fr](mailto:statut@cdg-64.fr)

## Questions fréquentes concernant le droit de grève

### 1 CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE GREVE

#### Quelles sont les obligations en matière de préavis ?

Lorsqu'un **préavis national** a été déposé par une organisation syndicale, le dépôt de préavis locaux n'est pas exigé.

**En l'absence de préavis national** seuls les personnels

- des régions, des départements et des communes de plus de 10 000 habitants
- des établissements, entreprises ou organismes chargés de la gestion d'un service public

sont soumis à une obligation de préavis de 5 jours (Code du Travail - art. L. 2512-1 à L. 2512-5).

Aucune disposition ne régleme l'exercice du droit de grève dans les communes de moins de 10.000 habitants. Les personnels ne sont donc tenus au respect d'aucune des dispositions du code du travail.

### 2 LES LIMITATIONS AU DROIT DE GREVE

#### Peut-on désigner des agents grévistes pour assurer le service ?

Aucune disposition législative ne prévoit de limite expresse à l'exercice du droit de grève. C'est le juge administratif qui a dégagé les principes permettant de distinguer les services pour lesquels la continuité du service doit absolument être assurée et, le cas échéant, de désigner les personnels grévistes pour assurer le service minimum.

Pour les collectivités locales, il appartient à l'exécutif (Maire ou Président) de prévoir la nature et l'étendue des limites au droit de grève.

#### Quels services ?

Le juge administratif considère que l'interruption du service ne doit pas compromettre l'ordre public, la sécurité des personnes et des biens, la conservation des installations et des matériels du service public, le fonctionnement de services nécessaires à l'action gouvernementale.

La transposition de ces principes aux services publics locaux est délicate. L'autorité territoriale devra apprécier au cas par cas si l'interruption du service public peut entraîner une situation d'insécurité ou un danger pour les biens ou les personnes. L'appréciation portée sur la nécessaire continuité des services sera fonction notamment de la durée de la grève.

*Le juge administratif s'est expressément prononcé sur la nécessité d'assurer le fonctionnement des services d'Etat civil et les services départementaux d'incendie et de secours. Mais la question est susceptible de se poser dans des services et établissements où la sécurité des personnes est en jeu par exemple des services d'accueil et d'hébergement de personnes âgées médicalisés qui nécessiterait une continuité des soins.*

## Quels effectifs ?

La désignation des agents (et non la réquisition qui correspond à une réglementation particulière) peut être mise en œuvre uniquement si le nombre d'agents non grévistes est insuffisant pour assurer le minimum de service défini par la collectivité et des compétences nécessaires pour assurer le fonctionnement du service.

## Quelle formalité ?

La désignation ponctuelle et individuelle des agents est effectuée par arrêté de l'autorité territoriale. Elle doit être renouvelée, si le fonctionnement du service l'exige, lors de chaque mouvement de grève.

[Projet d'arrêté de désignation](#)

## 3 LA REMUNERATION

### Quelle retenue appliquer et quel est le régime des cotisations sociales?

#### Le montant de la retenue

Dans la fonction publique territoriale, la retenue pour fait de grève est strictement proportionnelle à la durée du service non fait :

- 1/30<sup>ème</sup> de la rémunération pour une journée de grève,
- 1/60<sup>ème</sup> de la rémunération pour une ½ journée de grève,
- 1/151,67<sup>ème</sup> de la rémunération pour une heure de grève.

Exemples :

- Un agent à temps complet qui n'exécute aucune de ses obligations de service sur une journée pour cause de grève : la retenue est égale à 1/30<sup>ème</sup> de la rémunération brute,
- Un agent à temps non complet employé à raison de 3 heures sur une journée : si la cessation d'activité est égale au nombre total d'heures d'obligations de service soit 3 heures, la retenue pour fait de grève sera égale à 1/30<sup>ème</sup> de la rémunération brute de l'agent,
- une cessation de travail pour cause de grève d'une durée de 3 h un jour durant lequel les obligations de service sont de 6 heures donnera lieu à une retenue égale à 1/60<sup>ème</sup> de la rémunération brute.

*Un agent qui, bien qu'effectuant ses heures de service, refuse d'assurer certaines tâches dans le cadre d'un mouvement de grève ne peut se voir appliquer une retenue pour fait de grève. Un tel comportement, qui pourrait être fautif, relèverait du régime disciplinaire.*

#### La retenue est obligatoire

L'autorité territoriale ne peut imposer le report des heures non effectuées pour cause de grève. De la même manière, l'agent ne peut présenter une demande en ce sens.

En conséquence, la retenue pour fait de grève est obligatoire.

#### Les éléments de rémunération affectés par la retenue

La retenue porte sur l'intégralité des éléments de rémunération à l'exception du supplément familial de traitement qui est maintenu en totalité. Sont donc concernés, le traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire, les primes et indemnités. Les éventuelles prestations d'action sociale versées par la collectivité ne sont pas concernées par la retenue pour fait de grève dès l'instant où elles n'ont pas le caractère de rémunération.

#### L'exonération de cotisations et contributions

La part de rémunération retenue pour fait de grève n'est soumise à aucune cotisation sociale ou contribution.

## 4 LE SERVICE MINIMUM D'ACCUEIL

### Obligation d'un service minimum ?

La loi n° 2008-790 du 28 août 2008 instituant un droit d'accueil pendant le temps scolaire des élèves des écoles maternelles et élémentaires des écoles publiques oblige le personnel enseignant à déclarer au moins 48 h avant le début de la grève son intention d'y participer. Cette déclaration est effectuée auprès de l'inspection d'académie qui est ainsi en mesure de communiquer aux collectivités le taux de grévistes. A partir de 25 % de personnels enseignants grévistes, les collectivités locales sont tenues de mettre en place un service minimum d'accueil des élèves

Les conditions d'organisation du service minimum d'accueil ont été précisées par circulaire ministérielle consultable à l'adresse ci-dessous :

<http://www.education.gouv.fr/cid22275/menb0800708c.html>

### En pratique, quelle organisation?

Pour l'organisation du service minimum d'accueil, les collectivités disposent de deux possibilités :

- faire appel au personnel permanent de la collectivité non gréviste : ces personnels ne sont pas tenus de faire connaître leur participation à la grève par anticipation,

- faire appel à des personnels extérieurs : dans ce cas, il paraît opportun de s'organiser en amont en créant par anticipation, une fois par an, les postes non permanents dédiés au recrutement de ces personnels. Ces emplois pourraient être créés pour la durée de l'année scolaire et pourvus autant que de besoin.

[Projets de délibération et contrat de travail.](#)

Dans l'hypothèse où la collectivité n'a pas anticipé, la nomination pourrait intervenir par arrêté individuel ([projet d'arrêté](#)) en motivant par la nécessité de remplacer des agents momentanément absents. Il faut cependant préciser que ce cas de recrutement d'agent non titulaire n'est pas expressément prévu par l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 qui précise les cas de recrutements d'agents non titulaire dans la fonction publique territoriale.

---