

L'ENCADREMENT DU DROIT DE GRÈVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

A – Le cadre légal :

- Article 10 loi n°83-634 du 13 juillet 1983 ;
- Article 7-2 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 créée par l'article 56 loi n°2019-828 du 6 août 2019 ;
- Article L 2513-2 Code du travail

B – Introduction :

Le droit de grève est **un principe fondamental** reconnu dans l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par la Constitution du 4 octobre 1958 et l'article 10 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Pour la fonction publique territoriale le droit de grève demeurait dépourvu de cadre législatif, jusqu'à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui lui en confère un dans le but de concilier **l'exercice du droit de grève** et le **principe de continuité du service public**.

Cette note a pour objectif de détailler **les dispositions issues de la loi de transformation** qui ne sont applicables qu'à certains agents.

C – Principe du droit de grève :

Ce droit s'exerce dans un cadre négocié avec les organisations syndicales représentatives uniquement pour certains agents. Les autres agents ne sont donc pas soumis à ces nouvelles règles.

Sont uniquement concernés, les agents publics désignés par l'autorité territoriale exerçant leur fonction dans les services publics suivants :

- **collecte et traitement des déchets des ménages ;**
- **transport public de personnes ;**
- **aide aux personnes âgées et handicapées ;**
- **accueil des enfants de moins de 3 ans ;**
- **accueil périscolaire ;**
- **restauration collective et scolaire.**

D – L'organisation du droit de grève

Des **négociations** en vue de **la signature d'un accord** visant à assurer la continuité des services publics sont engagées dans les collectivités. Les négociations peuvent commencer dès maintenant dans la mesure où l'article est d'application immédiate.

Elles sont organisées entre **l'autorité territoriale** et **les organisations syndicales** qui disposent d'au moins 1 siège dans les instances où s'exerce la participation des fonctionnaires (Comité Technique, Commission Administrative Paritaire, CHSCT) et se concluent dans un délai maximum de 12 mois par :

- **Un accord négocié qui doit :**

- définir les fonctions et le nombre d'agents indispensables au déroulement du service ;
- prévoir l'adaptation et l'organisation du service à définir en cas de perturbation prévisible ;
- organiser les affectations des agents présents ;

Une **délibération** viendra approuver le protocole d'accord signé, après avis du Comité Technique.

- **L'absence de signature d'un accord :**

Dans ce cas, une délibération viendra déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public, après avis du Comité Technique.

E - L'exercice du droit de grève

L'exercice du droit de grève **pour les agents exerçant leur fonction dans un service « indispensable »** est fixé comme suit :

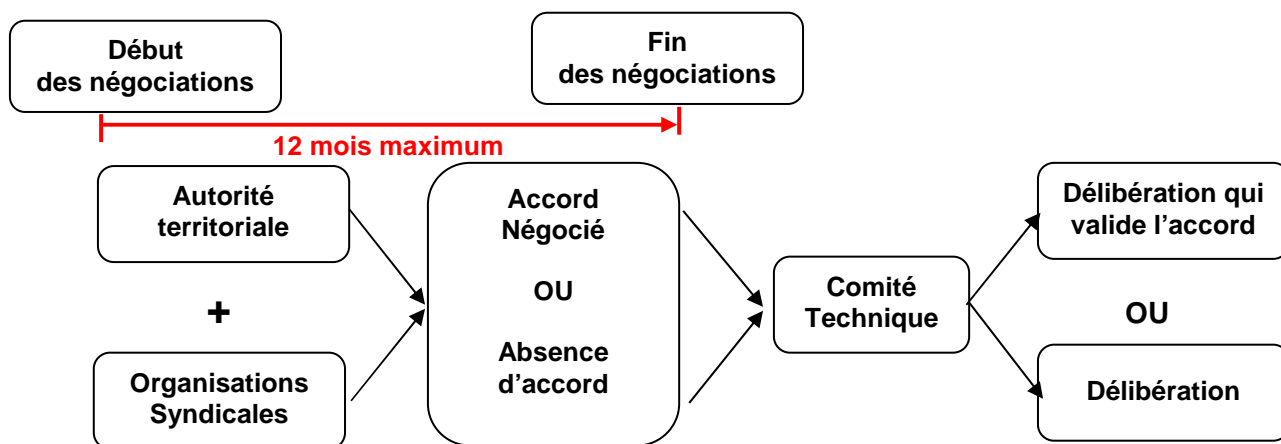
Obligation d'information de leur intention de participer à la grève : Lorsqu'un préavis de grève* est déposé, les agents doivent se déclarer au plus tard **48 heures** avant leur intention de participer à la grève comprenant au moins 1 jour ouvré. Cette déclaration est couverte par le secret professionnel.

Obligation d'information de leur renonciation à la grève : L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard **24 heures** avant l'heure prévue. De même, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard **24 heures** avant l'heure de sa reprise.

Possibilité d'imposition par l'autorité territoriale du temps de grève : Lorsqu'un agent a déclaré son intention de participer à la grève et que l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut lui imposer d'exercer son droit de grève dès sa prise de service et jusqu'à son terme.

Durée minimale de cessation du travail : La durée minimale de l'interruption du travail est au minimum **d'1 jour ouvré** (fin du prorata temporis).

F – Schéma récapitulatif



**Indépendamment des dispositions propres aux agents travaillant dans un service « indispensable », il convient de rappeler que des dispositions communes à l'ensemble des agents territoriaux, imposent le respect d'un préavis de grève pour certaines collectivités :*

<p>Personnel des régions, départements et communes de plus de 10 000 habitants ou organismes chargés de la gestion d'un service public</p>	<p><u>Préavis obligatoire</u></p>	<p>- Par organisation syndicale représentative au niveau national. - 5 jours francs avant le déclenchement de la grève : lieu, date, heure et durée Les parties intéressées sont tenues de négocier pendant le préavis. (Art L 2513-2 Code du travail)</p>
<p>Personnel des structures en dessous de 10 000 habitants</p>	<p><u>Préavis non obligatoire</u></p>	