



En raison d'une anomalie technique de l'appliquatif BERGER LEVRAULT de niveau national (logiciel RH). La DRH nous a informé que les retenues liées aux grèves n'ont pu être toutes impactées sur les paies ; cette difficulté nationale a nécessité la livraison d'un correctif de l'application qui est actuellement en base de test au sein de la DRH. **Dès fiabilisation et fin de la phase test de ce correctif, alors l'impact sera fait sur les paies, de manière graduelle.**

QUELLES SONT LES FORMES DE GREVE AUTORISEES ET INTERDITES ?

La grève est une cessation collective et concertée du travail.
Elle doit avoir pour objet la défense des intérêts professionnels.

Certaines formes de grève sont interdites :

Grève tournante (cessation du travail par roulement concerté des différents secteurs ou catégories professionnelles d'une même administration ou d'un même service de façon à ce que les effectifs ne soient jamais au complet en vue de ralentir le travail et de désorganiser le service)

Grève politique non justifiée par des motifs professionnels

Grève sur le tas avec occupation et blocage des locaux de travail

Rappel :

La grève perlée et la grève du zèle qui consistent en des arrêts de travail courts et répétés et des ralentissements concertés dans l'exécution des tâches ne constituent pas légalement des grèves. Le fait d'y participer constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire.

QUI PEUT FAIRE GREVE ?

Tous les agents publics territoriaux ont le droit de faire grève.

EN QUOI CONSISTE LE PREAVIS DE GREVE ?

La grève doit obligatoirement être précédée d'un préavis, sauf dans les communes de moins de 10 000 habitants.

Le préavis est une information écrite transmise par une ou plusieurs organisations syndicales à l'administration employeur pour l'avertir qu'une grève est envisagée.

Le préavis doit être émis par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou l'administration ou le service concerné.

Le préavis précise les motifs du recours à la grève, son champ géographique, l'heure du début et la durée limitée ou non de la grève envisagée.

Le préavis doit parvenir 5 jours francs avant le déclenchement de la grève. En cas de grève prévue dans une collectivité cette modalité de 5 jours s'applique de la même manière et doit être communiquée, à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'administration concernée.

Pendant la durée du préavis, les organisations syndicales et l'administration employeur doivent négocier.

Si cette obligation de préavis n'est pas respectée, l'administration peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des agents grévistes.

À savoir

Un agent public n'est pas obligé de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis. Il peut cesser ou reprendre le travail au moment qu'il choisit.

DANS QUEL CAS UN SERVICE MINIMUM EST-IL MAINTENU ?

L'autorité territoriale et les organisations syndicales peuvent engager des négociations en vue de signer un accord permettant d'assurer la continuité de certains services publics.

Les organisations syndicales pouvant participer à cette négociation sont celles disposant d'au moins un siège aux Commissions administratives paritaires (CAP) ou Commissions consultatives paritaires (CCP) ou au comité social territorial (CSTP).

Les services publics concernés par la négociation sont les services suivants :

- Collecte et traitement des ordures ménagères
- Transports publics
- **Aide aux personnes âgées et handicapées**
- Crèches
- Accueil périscolaire
- **Restauration collective et scolaire**

L'accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables pour assurer la continuité du service public.

Il définit également les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est adaptée et les agents présents affectés, en cas de perturbation prévisible des services.

L'accord est approuvé par l'assemblée délibérante (conseil municipal, départemental, régional ou conseil d'administration).

En l'absence d'accord dans les 12 mois suivant le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents nécessaires pour assurer la continuité du service sont définis par délibération.

DANS LE CAS OU S'APPLIQUE LE SERVICE MINIMUM :

Quand un préavis de grève est déposé dans un service concerné, les agents informent l'administration de leur intention d'y participer ou non au moins 48 heures à l'avance. Ce délai de 48 heures doit comprendre au moins un jour ouvré: Jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On en compte 5 par semaine.

Ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service pendant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles chargées de l'organisation du service peut être punies d'un an d'emprisonnement et de **15 000 €** d'amende.

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui y renonce en informe l'administration au moins 24 heures avant l'heure prévue de sa participation.

De même, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service avant la fin de la grève en informe l'administration au moins 24 heures avant l'heure de sa reprise.

Ce délai de prévenance est destiné à permettre à l'administration d'affecter l'agent et d'organiser le service.

L'administration peut imposer à un agent qui s'est déclaré gréviste, de faire grève pendant toute la durée de son service, si son départ en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste du service.

L'agent encourt une sanction disciplinaire dans les cas suivants :

- **Il n'informe pas son administration de son intention de faire grève**
- **Il fait grève en cours de service alors que son administration lui avait demandé de faire grève pendant toute la durée de son service**
- **Il n'informe pas, à plusieurs reprises, son administration de son intention de renoncer à faire grève ou de reprendre son service avant la fin de la grève.**

Rappel :

Un agent gréviste n'est pas obligé d'informer son administration de son intention de faire grève.

Toutefois, l'agent qui exerce dans une structure soumise à un service minimum doit informer à l'avance son administration de son intention de faire grève.

QUELS SONT LES EFFETS DE LA GREVE SUR LA REMUNERATION ?

L'absence de service fait donner 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.

Ainsi, la retenue est égale à 1/30ème pour une journée d'absence, 1/60ème pour une demi-journée d'absence, 1/151,67ème par heure d'absence.

Pour un agent qui assure son service sous forme de gardes de 24 heures suivies d'un repos, l'administration prend en compte le nombre de gardes non effectuées par rapport au nombre moyen de gardes par mois.

Exemple :

Un agent dont le service consiste à accomplir 120 gardes de 24 heures par an, soit en moyenne 10 gardes par mois : s'il n'effectue pas 2 gardes pour grève, la retenue sur rémunération sera égale à 2/10èmes de la rémunération du mois considéré (et non pas à 2/30èmes).

La retenue est calculée sur l'ensemble de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence, primes et indemnités.

Les primes versées annuellement sont incluses dans l'assiette de calcul de la retenue. Elles doivent être ramenées à un équivalent moyen mensuel, sur la base du montant versé au cours de l'année précédente, afin de calculer le montant du 30ème à retenir.

En revanche, le supplément familial de traitement (SFT) est maintenu en intégralité. Les remboursements de frais ne sont pas pris en compte non plus dans la retenue.

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

Aucun texte n'impose que la retenue soit effectuée sur la rémunération du mois au cours duquel la grève a eu lieu. Mais elle doit être calculée sur la rémunération de ce mois-là.

La partie de la rémunération non versée n'est pas soumise à cotisation.

Si la grève dure plusieurs jours consécutifs, le nombre de 30mes retenus est égal au nombre de jours compris du 1er jour inclus au dernier jour inclus de grève.

Ce décompte s'applique même si, durant certaines de ces journées, l'agent n'avait aucun service à accomplir (jours fériés, congés, week-ends).

Ainsi, par exemple, lorsqu'un agent fait grève un vendredi et le lundi suivant, il lui est retenu 4/30èmes.

Rappel

Les jours de grève non rémunérés et donc non cotisés ne sont pas pris en compte pour la retraite

La grève est un droit, mais il existe des règles à respecter comme vous avez pu le lire.
Et bien que réglementairement, les agents n'aient pas à prévenir leur hiérarchie pour indiquer qu'ils sont grévistes (hors cadre du service minimum), le **SNT** vous invite à le faire malgré tout.

S'il vous reste des interrogations sur le sujet, vous pouvez nous interpellier au **06 77 50 34 62** ou par mail cfecgc@vosges.fr

