



Fiche 39

Notions clés sur le droit syndical des agents territoriaux



Depuis 1946, comme les salariés du secteur privé, les agents publics jouissent de droits liés à leur activité professionnelle. Ils peuvent ainsi exercer leur liberté syndicale **(I)** et participer, à travers leurs représentants, au dialogue social et à la défense de leurs intérêts **(II)**. Les organisations syndicales exercent leurs missions dans un cadre protecteur **(III)**. Le droit de grève, reconnu relativement tardivement aux agents publics, fait désormais partie de leurs droits, mais avec des limitations liées aux nécessités du service public **(IV)**.

I – La liberté syndicale

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats.

Les organisations syndicales des agents de la fonction publique territoriale déterminent librement leurs structures dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'autorité territoriale est informée, en cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical, lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents relevant de cette autorité territoriale. Aucune autorisation préalable à cette création n'est requise.

La liberté syndicale consiste à pouvoir librement adhérer ou non à une organisation syndicale sans craindre de préjudice de ce seul fait. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents en raison notamment de leurs opinions ou de leurs activités syndicales. Il ne peut être fait état dans le dossier d'un agent, de même que dans tout document administratif, de ses opinions ou activités syndicales (cf. fiche 32), sauf dans la stricte mesure de la gestion administrative de ses éventuelles activités syndicales (cf. ci-dessous III), une mention de ce type ne pouvant s'accompagner d'une quelconque appréciation portée par l'autorité administrative sur la manière dont l'intéressé exerce les activités en question.

Références : article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ; articles 6, 8, 18 et 136 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; article 1^{er} du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ; CE, 27 septembre 2000, *G. c./Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie*, n° 189318.

II – Actions négociées et contentieuses des organisations syndicales

Les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs (cf. fiche 26), à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. L'accès aux élections des représentants des agents est ouvert aux organisations syndicales respectant certains critères dits de « représentativité » (2.1). Le score obtenu à ces élections professionnelles est en outre pris en compte dans la portée des négociations collectives avec les employeurs (2.2). Enfin, les organisations syndicales peuvent ester en justice (2.3).

Référence : article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

2.1 L'accès aux élections professionnelles

Peuvent se présenter aux élections professionnelles (pour la constitution des comités techniques et des commissions administratives paritaires, cf. fiche 26) :

- 1° les organisations syndicales de fonctionnaires qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- 2° les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplit les conditions mentionnées au 1°.

Pour l'application du 2°, ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient l'existence d'organes dirigeants propres, désignés directement ou indirectement par une instance délibérante, et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres.

Toute organisation syndicale ou union de syndicats de fonctionnaires créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté mentionnée au 1° est présumée remplir elle-même cette condition.

Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter de listes concurrentes à une même élection.



Les élections professionnelles ont lieu tous les quatre ans, simultanément dans l'ensemble de la fonction publique. Les prochaines sont prévues en décembre 2014.

Référence : article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

2.2 La négociation collective

En fonction de l'objet et du niveau de la négociation, les instances au sein desquelles peuvent se dérouler les négociations collectives sont les suivantes (cf. fiche 26) :

- le conseil commun de la fonction publique pour les questions touchant l'ensemble de la fonction publique ;
- le conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour les questions touchant la fonction publique territoriale ;
- les commissions administratives paritaires pour les questions d'ordre individuel au niveau du centre de gestion, ou de la ou des collectivités concernées ;
- les comités techniques pour les questions d'ordre général et collectif au niveau du centre de gestion ou de la ou des collectivités concernées ;
- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, et à l'amélioration des conditions de travail au niveau du centre de gestion ou de la ou des collectivités concernées.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour participer, avec les autorités compétentes, à des négociations relatives :

- 1° aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail ;
- 2° au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- 3° à la formation professionnelle et continue ;
- 4° à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire ;
- 5° à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail ;
- 6° à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- 7° à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Pour participer à ces négociations, une organisation syndicale doit disposer d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires et qui sont déterminées en fonction de l'objet et du niveau de la négociation.

Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles.

Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Pour autant, les agents publics étant placés dans une situation statutaire et réglementaire, et non contractuelle, les accords résultant des négociations collectives avec les organisations syndicales sont dépourvus de portée juridique et de force contraignante. Ils peuvent cependant avoir une valeur d'engagement moral et politique.

Références : articles 8 bis et 9 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; articles 8, 30, 33 et 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; CE, 22 mai 2013, *Fédération Interco CFDT et autres*, n° 356903 ; CE, 1^{er} oct. 2013, *Fédération Interco CFDT*, n° 363288.

2.3 Le droit d'ester en justice

Les organisations syndicales peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

En revanche, elles ne peuvent attaquer les mesures d'organisation des services ou les mesures d'ordre intérieur, sauf dans la mesure où ces dispositions porteraient atteinte aux droits et prérogatives des agents concernés ou affecteraient leurs conditions d'emploi et de travail, et ce, de manière suffisamment directe et certaine.



Une organisation syndicale peut en outre assister un agent public dans le cadre d'un contentieux individuel, à condition de disposer d'un mandat express de la part de l'agent concerné.

Références : article 8 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; CE, 20 déc. 2011, *FAFPT Nord-Pas-de-Calais*, n° 317792 ; CE, 18 janvier 2013, *Syndicat de la magistrature*, n° 354218 ; CE, 22 janvier 2013, *Commune de Cran-Gevrier*, n° 347929 ; CE, 1^{er} mars 2013, *Syndicat de la magistrature*, n° 357178.

III – Les conditions d'exercice des fonctions syndicales

Pour pouvoir exercer leurs missions, les organisations syndicales disposent de moyens matériels (3.1) et humains (3.2).

3.1 Les moyens matériels des organisations syndicales

- **Affichage et distribution de publications** : les employeurs doivent permettre la diffusion des informations d'origine syndicale et autoriser la distribution des publications syndicales. Les documents d'origine syndicale peuvent être distribués aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Ils sont également communiqués pour information à l'autorité territoriale. Ces distributions ne doivent en aucun cas porter atteinte au bon fonctionnement du service. Lorsqu'elles ont lieu pendant les heures de service, elles ne peuvent être assurées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.
Les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ainsi que les organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage en

nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel auxquels le public n'a normalement pas accès, et déterminés après concertation entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale. L'autorité territoriale est immédiatement avisée de cet affichage par la transmission d'une copie du document affiché ou par la notification précise de sa nature et de sa teneur.

- **Réunions d'information syndicale** : sous réserve des nécessités du service, les employeurs doivent accorder aux agents des facilités pour assister aux réunions d'information syndicale dans l'enceinte des bâtiments administratifs en dehors des horaires de service. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces réunions peuvent se tenir en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs dans des locaux mis à la disposition des organisations syndicales. Celles-ci peuvent également tenir des réunions durant les heures de service, mais dans ce cas, seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent y assister. Les organisations syndicales représentées au comité technique ou au conseil supérieur de la fonction publique territoriale sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information d'une heure. Une même organisation syndicale peut regrouper plusieurs de ses heures mensuelles d'information par trimestre. Tout agent a le droit de participer, à son choix, à une heure mensuelle d'information dans les conditions prévues à l'alinéa précédent pendant les heures de service.
Ces réunions ne peuvent avoir lieu qu'en dehors des locaux ouverts au public et elles ne doivent ni porter atteinte au bon fonctionnement du service, ni entraîner une réduction de la durée d'ouverture des services aux usagers. Ces réunions doivent faire l'objet d'une demande d'organisation préalable ; la demande doit être formulée une semaine au moins avant la date de la réunion.
- **Collecte de cotisations** : les cotisations syndicales peuvent être collectées dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public, par les représentants des organisations syndicales qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge d'activité de service (cf. ci-dessous 3.2). Ces collectes ne doivent en aucun cas porter atteinte au fonctionnement du service.
- **Local syndical** : les collectivités et établissements employant au moins cinquante agents doivent mettre à la disposition des organisations syndicales ayant une section syndicale dans la collectivité ou l'établissement et représentées au comité technique local ou au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, sur leur demande, un local commun à usage de bureau, voire, dans la mesure du possible, un local distinct pour chaque organisation. Lorsque les effectifs dépassent cinq cents agents, chaque organisation syndicale représentée au comité technique peut disposer d'un bureau séparé. Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales sont normalement situés dans l'enceinte des bâtiments administratifs. Toutefois, en cas d'impossibilité, ces locaux peuvent être situés en dehors de l'enceinte des bâtiments administratifs. Si la collectivité ou l'établissement est contraint de louer des locaux, il en supporte alors la charge. Les locaux mis à la disposition des organisations syndicales comportent les équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale.
- **Recours aux moyens électroniques d'information et de communication** : les textes n'ont pas été mis à jour pour prendre en compte ces moyens (intranet, messagerie électronique, etc.), mais rien n'interdit aux employeurs locaux de proposer aux organisations syndicales, dans le cadre du dialogue social local, de mettre à leur disposition des « espaces d'affichage électronique » (espaces dans l'intranet) ou des « outils de distribution électronique d'informations » (messagerie électronique), par exemple. Les règles arrêtées après négociation devront respecter la liberté syndicale et les règles relatives aux communications électroniques (notamment celles édictées par la CNIL). Elles pourront tenir compte également d'impératifs techniques (volume des messages et des pages intranet, par exemple).

Références : article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; articles 3 à 6 et 8 à 11 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

3.2 Les moyens humains des organisations syndicales

Les collectivités locales et leurs établissements doivent permettre aux responsables syndicaux d'utiliser une partie de leur temps de travail pour leurs activités syndicales (a.). En outre, les organisations syndicales peuvent bénéficier d'agents mis à disposition ou détachés (b.).

a) Crédit de temps syndical

Sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements accordent un crédit de temps syndical aux responsables des organisations syndicales représentatives. Celui-ci comprend deux contingents :

1° Un contingent est utilisé sous forme d'**autorisations d'absence** accordées aux représentants syndicaux :

- soit pour assister à des réunions des organes internes à leur organisation ; ces autorisations sont limitées à 10 jours par an et par agent (20 jours pour les agents membres des organes directeurs de leur organisation) ;
- soit pour participer à des réunions syndicales d'un autre niveau que celui indiqué au point précédent ; ces autorisations sont délivrées dans la limite d'un contingent global d'autorisations spéciales d'absence déterminé, chaque année, à raison d'une heure d'autorisation spéciale d'absence pour 1 000 heures de travail effectuées par l'ensemble des agents, réparti entre les organisations syndicales qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, proportionnellement au nombre de voix obtenues au comité technique de la collectivité ou de l'établissement ;
- soit pour assister aux réunions des organismes statutaires suivants :
 - conseil commun de la fonction publique ;
 - conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
 - centre national de la fonction publique territoriale (instances nationales et régionales) ;
 - commissions administratives paritaires ;
 - comités techniques ;
 - comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ces autorisations sont accordées sur simple présentation de la convocation. Elles ne sont pas contingentées. Elles comprennent, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

2° Un contingent est accordé sous forme de **décharges d'activité de service**. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement. Il est calculé selon un barème dégressif appliqué au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du ou des comités techniques compétents (de 100 heures à partir de 100 agents à 2 500 heures au-delà de 50 000 agents). Il est réparti entre organisations syndicales selon les critères suivants :

- 25 % de ce crédit est partagé également entre les organisations syndicales représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
- 75 % de ce crédit est partagé entre les organisations qui ont obtenu des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, proportionnellement au nombre de voix obtenues au comité technique de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion pour les collectivités et établissements de moins de cinquante agents.



Les centres de gestion mutualisent la gestion et le fonctionnement de ces crédits de temps pour les collectivités et établissements affiliés.

b) Situation des agents exerçant un mandat syndical

L'agent concerné par les autorisations et décharges mentionnées au a. ci-dessus reste en position d'activité (cf. fiche 31) et est réputé exercer ses fonctions. Il continue à percevoir son traitement en intégralité avec ses accessoires, et le régime indemnitaire (cf. fiche 36) légalement attaché à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat, et ce, au taux effectivement constaté, à l'exception des indemnités représentatives de frais et des indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service.

L'avancement (cf. fiche 32) des fonctionnaires bénéficiant, pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une décharge de service accordée pour un temps complet a lieu sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du cadre d'emplois auquel les intéressés appartiennent, afin que ces agents bénéficient d'un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois auquel ils appartiennent. Pour autant, ces fonctionnaires restent soumis aux procédures d'avancement qui s'appliquent à tous les fonctionnaires, et ceux d'entre eux dont l'ancienneté de grade excède l'ancienneté moyenne des agents titulaires du même grade, n'ont pas un droit automatique à l'avancement au grade supérieur, qu'aucun principe ni aucune disposition ne garantit aux fonctionnaires, quelles que soient leur situation et leur manière de servir. Il appartient donc à l'autorité territoriale, sous le contrôle du juge, de veiller à ce que les fonctionnaires, bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice de mandats syndicaux, bénéficient effectivement d'un déroulement de carrière équivalent à celui des autres fonctionnaires du cadre d'emplois, en se fondant, pour les inscrire, après avis de la commission administrative paritaire, au tableau annuel d'avancement, sur l'avancement moyen au cours des années précédentes des fonctionnaires du cadre d'emplois. Cet avancement moyen est apprécié en calculant la moyenne de l'ancienneté des agents qui détiennent le même grade dans le cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire déchargé de service et qui ont été promus au grade d'avancement au titre du ou des précédents tableaux.

Les agents peuvent, en outre, bénéficier de modalités particulières d'exercice de leurs fonctions syndicales :

- **Mise à disposition d'agents** : sous réserve des nécessités du service, les collectivités et établissements mettent des fonctionnaires à la disposition des organisations syndicales représentatives pour exercer un mandat à l'échelon national (cf. fiche 31). Ces collectivités et établissements sont remboursés des charges salariales de toute nature correspondantes par une dotation particulière prélevée sur les ressources affectées à la dotation globale de fonctionnement. Le nombre total en équivalent temps plein des agents mis à disposition à ce titre est fixé à cent trois. Chaque organisation syndicale représentée au conseil supérieur de la fonction publique territoriale dispose de quatre agents mis à disposition ; l'effectif restant des agents mis à disposition est réparti entre les organisations syndicales à la proportionnelle à la plus forte moyenne des suffrages pris en compte pour la répartition des sièges au conseil supérieur de la fonction publique territoriale. L'agent mis ainsi à disposition jouit de ses droits à avancement dans les mêmes conditions que les agents bénéficiant d'une décharge de service à temps complet ;
- **Détachement pour exercice d'un mandat syndical** : un fonctionnaire peut être détaché pour exercer un mandat syndical (cf. fiche 31). Ce détachement est de droit ;
- **Congé pour formation syndicale** : si les nécessités du service le permettent, le fonctionnaire en activité et l'agent non titulaire ont droit notamment au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an, pour effectuer un stage ou suivre une session dans l'un des centres ou instituts qui figurent sur une liste arrêtée chaque année par le ministre chargé des collectivités territoriales au vu des propositions du conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Dans les collectivités ou établissements employant cent agents

ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel. À la fin du stage ou de la session, le centre ou l'institut délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité. L'intéressé remet cette attestation à l'autorité territoriale au moment de la reprise des fonctions.

Références : article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; articles 56, 57 (7°), 59, 77, 100 et 100-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; article R. 1613-12 CGCT ; articles 12 à 20 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ; articles 1^{er} et 3 du décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale ; articles 2 (13°) et 4 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental et de congé de présence parentale des fonctionnaires territoriaux ; article 6 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ; CE, 27 juillet 2012, *X. c./Ministre des affaires étrangères*, n° 344801 ; CE, 29 octobre 2012, *Commune d'Aix-en-Provence*, n° 347259 ; CE, 26 novembre 2012, *Ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement*, n° 350953.

IV – Le droit de grève

Les fonctionnaires (et les autres agents territoriaux) exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

En l'absence de législation, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit, comme à tout autre, en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public ; en l'état de la législation, il appartient ainsi aux organes chargés de la direction d'une collectivité locale ou d'un établissement public, agissant en vertu des pouvoirs généraux d'organisation des services placés sous leur autorité, de déterminer les limitations qui doivent être apportées à l'exercice du droit de grève dans la collectivité ou l'établissement en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public.

Références : article 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ; article 10 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; CE, 7 juillet 1950, *Charles X. c./Ministre de l'intérieur*, n° 01645 ; CE, 11 juin 2010, *Syndicat SUD RATP*, n° 333262.

4.1 Modalités d'exercice

Dans les régions, les départements, les communes comptant plus de 10 000 habitants et les établissements publics locaux exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.

Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou l'organisme intéressé. Il précise les motifs du recours à la grève. Il doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée. Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

L'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé. Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'un même organisme.

Il peut exister des législations sectorielles définissant un service minimum, comme dans les transports terrestres de voyageurs et dans les écoles primaires et maternelles.



Pour les communes de 10 000 habitants et moins, en l'absence de réglementation, il appartient à l'autorité territoriale de fixer elle-même, sous le contrôle du juge, les modalités d'exercice du droit de grève.

Références : articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail ; articles L. 1222-1 et suivants du code des transports ; articles L. 133-2 et suivant du code de l'éducation ; CE, 7 juillet 1950, *Charles X. c./Ministre de l'intérieur*, n° 01645.

4.2 Conséquences

La règle de la rémunération après service fait impose que le temps de grève soit rémunéré. Il ne s'agit pas d'une sanction, mais de l'application d'une règle comptable, pour laquelle l'autorité territoriale est en situation de compétence liée. Cette retenue n'a donc pas à être accompagnée de mesures particulières (information préalable, motivation, etc.) et se fait directement par retenue sur traitement (cf. fiche 34).

L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée donne lieu à une retenue du traitement ou du salaire et de ses compléments, autres que les suppléments pour charges de famille, dans la limite de la quotité saisissable de la rémunération.

À défaut de dispositions législatives applicables aux agents territoriaux précisant le régime de cette retenue, son montant doit être proportionné à la durée de la grève, en comparant cette durée aux obligations de service auxquelles les intéressés étaient soumis pendant la période au cours de laquelle l'absence de service fait a été constatée et au titre de laquelle la retenue est opérée.

En cas d'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élève en principe à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence de service fait a été constatée, même si durant certaines de ces journées, cet agent n'avait aucun service à accomplir. L'application des règles de décompte des retenues sur le traitement mensuel de l'agent en grève ne saurait toutefois porter atteinte à son droit au congé annuel lorsque cet agent a été, préalablement au dépôt d'un préavis de grève, autorisé par son chef de service à prendre ses congés au cours d'une période déterminée. Les jours correspondant à ces congés devront donc être rémunérés.

Références : article L. 2512-5 du code du travail ; articles 1^{er} et 2 de la loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 relative aux retenues pour absence de service fait par les personnels de l'État, des collectivités locales et des services publics: suppression du trentième indivisible ; C. const., 28 juillet 1987, *Loi portant diverses mesures d'ordre social*, n° 87-230 DC ; CE, 17 juil. 2009, *W et a. c./SDIS d'Ille-et-Vilaine*, n° 303588 ; CE, 4 décembre 2013, *M. B. c./Météo France*, n° 351229.

4.3 Limites

L'exercice du droit de grève étant encadré, tout écart peut entraîner l'illégalité de la grève (a.). Par ailleurs, même légale, une grève peut être entravée partiellement ou totalement dans des circonstances exceptionnelles (b.).

a) Les actions illégales

La grève réside dans la cessation concertée du travail. Toute autre action visant à perturber le fonctionnement des services (entraves à l'accès aux locaux d'activité des agents non grévistes, occupation des locaux, séquestration, etc.) est illégale.

Les agents grévistes restent soumis à leurs obligations professionnelles (cf. fiche 33), à l'exception de celles directement affectées par l'exercice du droit de grève (comme l'obligation d'obéissance hiérarchique). De ce fait, un manquement à une de ces obligations peut entraîner une sanction disciplinaire (cf. fiche 34).

La participation à une grève illégale n'est pas constitutive d'un abandon de poste, mais peut donner lieu à sanction disciplinaire.

b) Les mesures exceptionnelles faisant obstacle au droit de grève

En cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publique l'exige et que les moyens dont dispose le préfet ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police, celui-ci peut, par arrêté motivé, pour toutes les communes du département ou plusieurs ou une seule d'entre elles, réquisitionner tout bien ou service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien, et prescrire toute

mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin ou que les conditions de son maintien soient assurées.

L'autorité territoriale peut par ailleurs prendre un arrêté dans lequel elle désigne les emplois considérés comme strictement indispensables pour assurer le bon fonctionnement et la continuité du service public.

Références : article L. 2215-1 CGCT ; CE, 9 juillet 1965, n° 58778 ; CE, 7 juillet 1999, *Mme X. c./Commune de Sainte-Marie*, n° 191534.