

GRÈVE



C'EST MON DROIT!

LE DROIT DE GRÈVE

Tou-te-s les agent-e-s du secteur public, fonctionnaires titulaires ou stagiaires, en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, tout comme les salarié-e-s de droit privé, bénéficient du droit fondamental de faire grève. C'est un droit d'arrêter son travail afin d'obtenir que des négociations soient engagées sur la base des revendications. Sans ce droit, nous n'aurions plus le même rapport de force.

Ce droit reste souvent l'ultime recours pour obliger l'employeur à s'asseoir à la table des négociations et à ouvrir des discussions. Ce droit essentiel constitue l'un des principaux contre-pouvoirs à la disposition des salarié-e-s, c'est pourquoi il est l'objet de remises en cause incessantes par le patronat et par les différents gouvernements qui cherchent sans cesse à le restreindre, voire à l'éteindre. Les syndicats, avec les agent-e-s, lors d'heures mensuelles d'information

syndicale, d'assemblées générales ou de toute autre réunion, peuvent, s'ils-elles le décident ensemble, user du droit de grève afin de réclamer l'application d'un dispositif ou revendiquer de nouveaux droits à caractère professionnel.

CE QUE VIENT CHANGER LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DANS LE DROIT DE GRÈVE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Le droit de grève est un droit constitutionnel, un droit qui ne se négocie pas. Il s'agit d'un droit de désobéir, d'un droit à la révolte, d'un droit à la résistance reconnu par la Constitution, mais aussi par des textes communautaires.

L'inscription de ce droit au titre des « droits et libertés de l'homme et du citoyen consacré par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République »* et reconnu par le Conseil constitutionnel de même valeur que la Constitution française de 1958 est donc une liberté publique.

**Preamble de la constitution du 27 octobre 1946*

L'article 56 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, introduit un article 7-2 dans la loi du 26 janvier 1984 afin d'encadrer l'exercice du droit de grève dans certains services publics locaux.

Au prétexte de garantir la continuité du service public, un accord doit être conclu pour définir un cadre et restreindre la participation d'agent-e-s territoriaux-ales

à une grève qui « contreviendrait au respect de l'ordre public », notamment à la salubrité publique ou aux « besoins essentiels » des usager·ère·s.

Ce qui a amené le législateur à restreindre le droit de grève à des missions très précises de service public :

- la collecte et le traitement des déchets des ménages,
- le transport public des personnes,
- l'aide aux personnes âgées et handicapées,
- l'accueil des enfants de moins de trois ans,
- l'accueil périscolaire,
- la restauration collective et scolaire.

Ces secteurs sont désignés, dans la loi, comme « besoins essentiels » des usager·ère·s, mais la loi ne définit pas ce qu'est un « besoin essentiel ». On peut donc poser la question : s'ils sont réellement essentiels, nous sommes parfaitement en droit de revendiquer des postes, des moyens pour qu'ils puissent fonctionner. Ou encore, s'ils sont « essentiels », ne devraient-ils pas être obligatoires et non optionnels ? Une contradiction qui n'est pas prise en compte dans la loi...

Avant toute mise en œuvre de cette disposition, l'employeur doit ouvrir des négociations avec les organisations syndicales représentatives afin de définir les services, les fonctions et le nombre d'agent·e·s indispensables

afin de garantir la continuité du service public. Sans accord conclu avec les organisations syndicales représentatives dans un délai de douze mois après le début des négociations, les conditions de restriction du droit de grève sont déterminées par délibération de l'organe délibérant.

QUELLES SONT LES MODIFICATIONS ET RESTRICTIONS DU DROIT DE GRÈVE PRÉVUES PAR LA LOI POUR LES AGENT·E·S CONCERNÉ·E·S ?

- Les agent·e·s doivent informer, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer. **Ce qui signifie la fin du droit de décider de participer librement et en conscience aux mouvements de grève, possibilité d'intimidation, de pression sur les agent·e·s...**
- Lorsque 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 imposer aux agent·e·s ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme. **Impossibilité de s'inscrire dans la grève pour une heure ou une demi-journée...**
- L'agent·e est passible d'une sanction

disciplinaire s'il-elle n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou s'il-elle n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent·e qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur·euse de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service. **Menace de sanctions, pressions sur les agent·e·s...**

Cette nouvelle attaque contre le droit de grève est dangereuse et nécessite une réponse à la hauteur des enjeux. LA SEULE RÉPONSE DE LA CGT : aucune régression sur le droit de grève, aucun recul, aucune négociation restrictive, sinon toutes et tous en grève !

COMMENT EST DÉPOSÉ UN PRÉAVIS DE GRÈVE ?

Dès l'instant qu'un préavis local, départemental ou national a été déposé, tou·te·s les agent·e·s des collectivités, qu'ils-elles soient titulaires, stagiaires, contractuel·le·s, vacataires, intérimaires, en CDI ou en CDD, peuvent se mettre en grève.

Le syndicat local, la Coordination syndicale départementale (CSD) ou la Fédération (au niveau national) dépose un préavis de grève comportant la date ou la période de grève, l'heure de début et de fin ainsi que le ou les motifs et les revendications. Pour les collectivités locales de plus de 10 000 habitants, le préavis doit être déposé au moins 5 jours francs (hors samedi, dimanche et jours fériés s'ils ne sont pas travaillés habituellement dans la collectivité) avant la date prévue du début du préavis.

L'employeur dispose de ce délai pour recevoir les représentant·e·s du personnel et ouvrir des négociations. Le Code du travail (dernier alinéa de l'article L. 2512-2) impose la négociation pendant la durée du préavis, mais cette disposition réglementaire échappe bien trop souvent à nos employeurs qui s'exonèrent de respecter la loi...

