



Les mardis du statut

Bienvenue au webinaire du CDG31

Pour une meilleure expérience, nous vous invitons à :

- **couper vos micros ;**
- **et à utiliser le Tchat pour poser vos questions.**

Les questions spécifiques qui concerneraient des situations individuelles sont à poser directement à l'adresse : carrieres@cdg31.fr



Focus : Annualisation, le travail du 1^{er} mai et les Autorisations Spéciales d'Absences

M_S!

30 avril 2024

Rappel : L'annualisation du temps de travail



Qu'est-ce que l'annualisation du temps de travail?

L'annualisation du temps de travail est **un cycle de travail** qui permet de définir de manière particulière l'organisation du travail de certains agents publics au regard de leurs missions (rythme scolaire ; conditions climatiques).



Cette **modalité d'organisation du travail** consiste :

- A condenser le temps de travail des agents sur les périodes où le besoin est plus intense, et libérer du temps de travail sur les périodes de moindre activité ;
- Et lisser la rémunération, quel que soit le temps de travail effectué chaque mois.

La difficulté réside dans le fait **qu'elle n'est encadrée ni réglementairement, ni légalement**. Il est cependant obligatoire de respecter :

- D'une part, les règles relatives à la durée annuelle du temps de travail ;
- D'autre part, les règles relatives aux garanties minimales du temps de travail.



Rappel : L'annualisation du temps de travail



La mise en place d'un cycle de travail annualisé nécessite obligatoirement :

- l'avis PREALABLE du Comité social territorial ;
- Et l'adoption de la délibération par l'organe délibérant.

➤ La délibération doit mentionner les services annualisés de la commune.



Le prochain CST aura lieu **le mardi 25 juin 2024**, les dossiers doivent donc être envoyés à l'adresse carrieres@cdg31.fr **avant le 25 mai 2024**.

■ Documents à votre disposition sur le site du CDG31:

- Formulaire de saisine du CST ;
- Modèle de délibération ;
- Note et simulateur sur l'annualisation ;
- Support de présentation du webinaire consacré à l'annualisation.



Rappel : Le travail du 1^{er} mai



Rappel du cadre : Le 1^{er} mai entre dans la liste des 11 jours fériés légaux (article L.3133-1 du Code du travail).

D'une manière générale, **ces jours fériés sont chômés**. Cependant, il est possible que sous réserve des nécessités de service un jour férié soit travaillé :

➤ ***Si le travail du 1^{er} mai est inclus dans le cycle de travail de l'agent :***

La rémunération est versée « normalement », éventuellement augmentée d'une indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (l'octroi de cette indemnité doit être prévu par délibération).

➤ ***Si le travail du 1^{er} mai n'est pas inclus dans le cycle de travail de l'agent :***

Il donne alors lieu à la réalisation d'heures supplémentaires qui seront :

- **Soit indemnisées** : La rémunération maintenue et augmentée des IHTS au taux des heures du dimanche et jours fériés ;
- **Soit récupérées** : Le temps de récupération est alors égal à la durée des heures effectuées, sans majoration particulière.



Rappel : Le travail du 1^{er} mai

- **Si le 1^{er} mai coïncide avec un jour de repos hebdomadaire**, aucun jour de repos supplémentaire ne sera dû à l'agent (circulaire n° 1934 du 20/08/98).
- **Si le 1^{er} mai tombe un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son temps de travail** (par exemple jour du temps partiel) ou de son planning (jour non travaillé), le jour férié ne sera pas récupérable par l'agent (Conseil d'Etat n° 169547 du 16/10/98)
- **Le 1^{er} mai et les agents annualisées** : Le jour férié est géré à l'identique que les autres jours fériés, il ne sera pas rattrapé.



Précisions sur les autorisations spéciales d'absences (ASA)

Rappel du cadre :

Afin d'harmoniser le régime juridique d'octroi des ASA dans les trois versants de la fonction publique, un décret d'application (**non encore paru**) doit venir préciser la liste de ces autorisations, leurs durées ainsi que les conditions d'octroi.

Evolution de la position du contrôle de légalité :



Selon une jurisprudence du **Tribunal Administratif de Montreuil** en date du 3 novembre 2023 n°2210452 :

« Il revient au chef de service et non à l'organe délibérant de fixer les règles applicables en matière d'ASA discrétionnaires »

En ce sens, la liste des ASA discrétionnaires ne relève pas de la compétence de l'organe délibérant, mais bien de l'autorité territoriale.

➤ Comment mettre en œuvre les ASA au sein de la collectivité ?

- ✓ Avis PREALABLE obligatoire du CST ;
- ✓ Arrêté de l'autorité territoriale fixant la liste des ASA discrétionnaires ;
- ✓ Transmission au contrôle de légalité.





Le droit de grève et le service minimum

M
S!

30 avril 2024

Sommaire

- I. Propos introductifs
- II. Les conditions d'exercice du droit de grève
- III. Les limites de l'exercice du droit de grève
- IV. Les conséquences de l'exercice du droit de grève
- V. Temps d'échanges





I. Propos introductifs



I. Propos introductifs

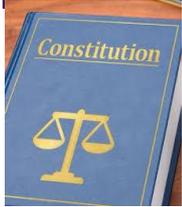
Les principales références juridiques

- Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;
- Constitution du 4 octobre 1958 ;
- Code général de la fonction publique (CGFP), articles L. 114-1 à L. 144-10 ;
- Code du travail, articles L.2512-1 et 2512-5 ;
- Code de l'éducation nationale ;
- Loi n° 2008-790 du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire ;
- Loi n°2019-928 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique article 56.



I. Propos introductifs

Le droit de grève constitue **une garantie fondamentale pour les agents publics** reconnue par l'alinéa 7 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946, confirmé par la Constitution du 4 octobre 1958 et repris par l'article L.114-1 CGFP :



« Les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent ».



Qu'est-ce qu'une grève ?

La grève est « *une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* » Cour de cassation, chambre sociale, 2 février 2006, n°04-12.336.

La grève nécessite donc la réunion de **3 éléments cumulatifs** :

- Une cessation complète du travail ;
- Une cessation collective et concertée du travail ;
- L'existence de revendications professionnelles.



Un agent public peut-il faire grève ?

OUI, tous les agents publics territoriaux (fonctionnaires ou contractuels) ont le droit de faire grève, ainsi que les agents contractuels de droit privé.





II. Les conditions d'exercice du droit de grève

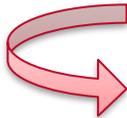


II. Les conditions d'exercice du droit de grève

A. Le cadre juridique :

Les modalités d'exercice de droit de grève diffèrent **selon l'importance démographique** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public :

- **Pour les collectivités territoriales de plus 10 000 habitants et établissements publics** : les dispositions du Code du travail s'appliquent (articles L.2512-1 à L.2512-5 du Code du travail).



Le préalable obligatoire à l'exercice du droit de grève consiste à **déposer un préavis de grève**. Le préavis peut être local ou national, et doit remplir un certain nombre de condition (lieu, date et heure du début de la grève, durée et motifs).



Faut-il obligatoirement qu'un préavis local soit déposé ?

NON si un **préavis national a été déposé**, les agents pourront s'en prévaloir sur l'ensemble du territoire (*Conseil d'Etat du 23/06/2004 n°250294*).



Le préavis de grève entraine-t-il une obligation pour les agents publics ?

NON, sauf exceptions (cf. service minimum) les agents n'ont pas l'obligation de se déclarer gréviste.



II. Les conditions d'exercice du droit de grève

- **Pour les collectivités territoriales de moins de 10 000 habitants** : les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas, et il n'existe pas de dispositions particulières règlementant l'exercice du droit de grève.



Il revient à l'autorité territoriale de prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'il ne soit porté atteinte aux nécessités de l'ordre public, sous le contrôle du juge administratif.



Comment prévoir les modalités d'organisation de l'exercice du droit de grève ?

Pour ces collectivités, l'organe délibérant peut définir les modalités d'exercice du droit de grève, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, au travers **d'une délibération, après avis préalable du CST.**



Faut-il obligatoirement qu'un préavis local ou national soit déposé ?

Non, en l'état, les agents de ces collectivités ne sont pas concernés par l'obligation de déposer un préavis.



II. Les conditions d'exercice du droit de grève

B. Le constat de l'exercice du droit de grève

Il appartient à l'autorité territoriale de procéder au recensement du personnel gréviste au sein de la collectivité.

Les agents absents le jour de la grève sont présumés grévistes à moins qu'ils n'apportent la preuve que leur absence était liée à un autre motif, par exemple en congé maladie (CE, 25 juillet 2003, n°258677).



Existe-t-il un délai de prévenance ?

Non, SAUF service minimum, il n'existe aucun délai de prévenance de l'employeur.

Il ne peut être imposé à un agent d'indiquer son intention de participer à la grève avant son déclenchement.



Comment recenser les agents grévistes ?

Cela peut s'effectuer par divers moyens : liste des agents présents par le chef de service, le constat de l'absence par le système de pointage, établir une liste d'émargement, ...

Ces démarches ont seulement pour vocation de permettre à l'autorité territoriale de constater le service non fait.





III. Les limites à l'exercice du droit de grève



III. Les limites à l'exercice du droit de grève



Certaines grèves sont interdites, lesquelles ?

- **Grève politique** : Les arrêts de travaux pour des motifs liés à des revendications sociétales ou politiques.
- **Grève tournante** : La cessation concertée de travail à tour de rôle entre les différentes catégories de personnel de manière que les effectifs ne soient jamais au complet afin de ralentir le travail et de désorganiser le service.
- **Grève sur le tas** : La cessation concertée du travail comportant une occupation des locaux de travail.
- **Grève perlée** : Les agents continuent de travailler mais ils exercent leur activité au ralenti, entraînant alors une désorganisation des services.



Certains agents publics territoriaux sont-ils privés du droit de grève ?

NON, aucun agent public territorial n'est concerné.

Seuls sont totalement privés du droit de grève et en toutes circonstances :

- les membres des compagnies républicaines de sécurité (CRS),
- les militaires,
- les magistrats judiciaires,
- les personnels de la police,
- les personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire.



III. Les limites à l'exercice du droit de grève

A. Le service minimum

1. Le service minimum dans certains services publics locaux : Articles L.114-7 et L.114-10 du CGFP

La mise en place du service minimum est une simple possibilité, **laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale.**

- **Quel que soit le seuil démographique de la collectivité ou de l'établissement public**, l'autorité territoriale et les organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances consultatives de la collectivité (CAP, CCP, CST) **peuvent engager des négociations en vue d'un accord visant à assurer la continuité dans certains services publics.**



Quels sont les services concernés par le service minimum ?

- La collecte et le traitement des déchets ménagers ;
- Le transport public des personnes ;
- L'aide aux personnes âgées et handicapées ;
- L'accueil des enfants de moins de 3 ans ;
- L'accueil périscolaire ;
- La restauration collective et scolaire.



III. Les limites d'exercice du droit de grève



Que doit contenir l'accord local ?

- Les fonctions et le nombre d'agents indispensables pour assurer la continuité du service public concerné ;
- Les conditions dans lesquelles l'organisation du travail est adaptée et les agents présents affectés.

Cet accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement public, après l'avis préalable du CST.

A défaut d'accord dans les 12 mois qui suivent le début des négociations, une délibération de l'organe délibérant intervient pour déterminer les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables, après avis préalable du CST.

▪ Obligation d'information de l'intention de participer à la grève :

Si un préavis de grève a été déposé, les agents des services précités ont l'obligation d'informer l'autorité territoriale **au plus tard 48 heures avant de participer à la grève**, comprenant au moins un jour ouvré. Cette obligation s'impose aux services précités, **même en l'absence d'accord local** (Conseil d'Etat, 20 décembre 2019, Syndicat FSU Territoriale 13, n°436794).

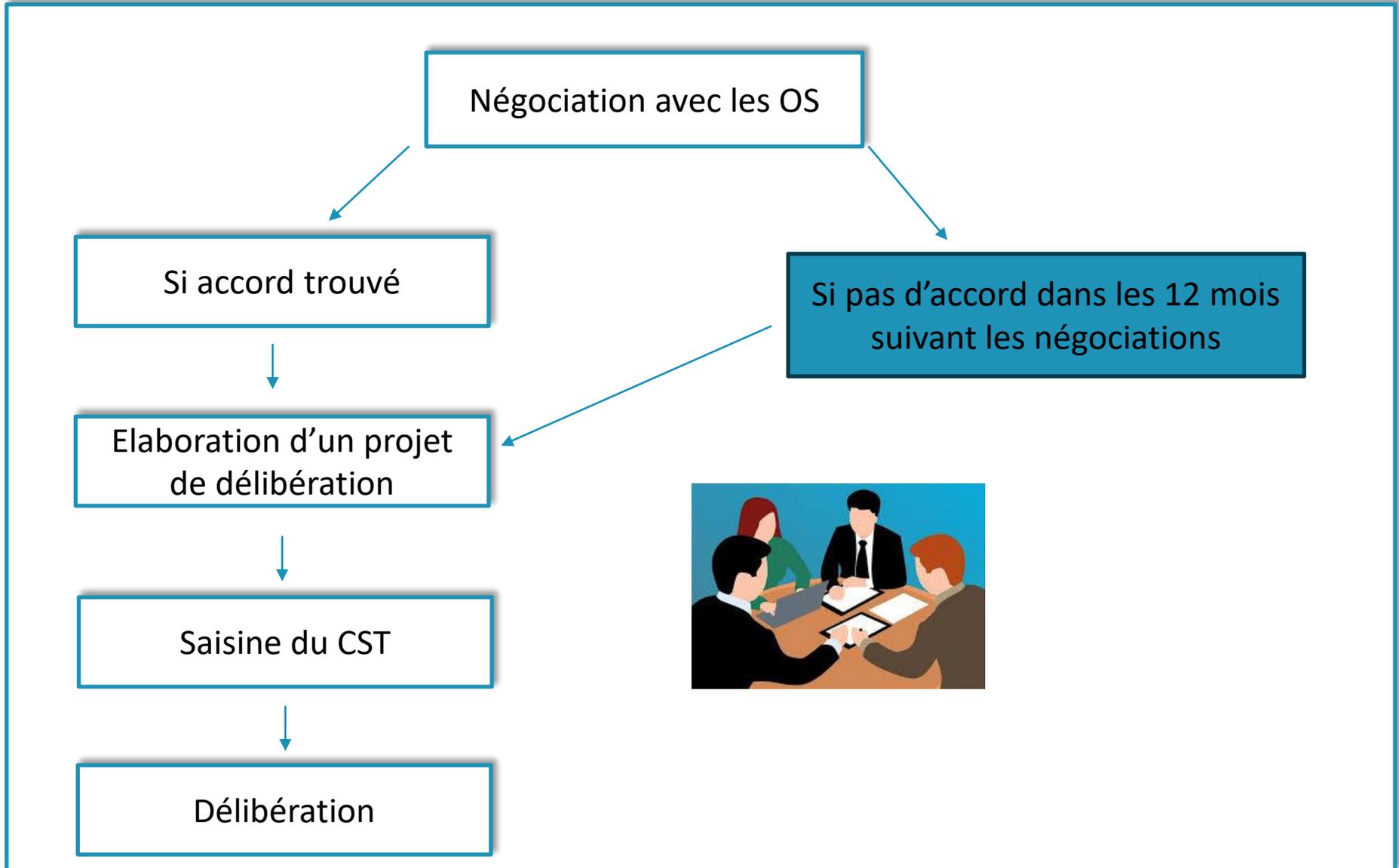
▪ Obligation d'information de la renonciation à la grève :

L'agent qui a indiqué son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part doit en informer l'autorité territoriale **au plus tard 24 heures avant l'heure prévue de sa participation**.



III. Les limites d'exercice du droit de grève

Procédure de mise en œuvre d'un service minimum :



III. Les limites d'exercice du droit de grève

2. Le service minimum d'accueil dans les écoles publiques : Article L. 133-3 à L. 133-12 du Code de l'éducation nationale

En cas de grève des enseignants d'une école maternelle ou élémentaire publique, les enfants scolarisés dans cette école **bénéficient gratuitement, pendant le temps scolaire**, d'un service minimum d'accueil (SMA).

Afin que soit mis en place ce SMA, l'enseignant doit déclarer son intention de prendre part à la grève auprès de son autorité administrative (rectorat) au moins 48 heures avant d'y participer. Le maire en est ensuite informé sans délai.



Par qui le service minimum d'accueil des élèves est mis en place ?

- Par l'Etat (si le nombre prévisionnel de gréviste qui exercent les fonctions d'enseignement est inférieur à 25%) ;
- **Ou par la commune, lorsque le taux de grévistes déclarés est égal ou supérieur à 25%.**



III. Les limites d'exercice du droit de grève



Quelles sont les modalités de mise en place du SMA par la commune ?

✓ **1^{ère} étape** : Il appartient à l'autorité territoriale **d'établir la liste des personnes susceptibles de participer à l'accueil des enfants** et la transmettre à l'inspection académique territorialement compétente.



Le maire peut recourir à toute personne qui possède « les qualités nécessaires pour accueillir et encadrer des enfants » : il peut s'agir d'agents municipaux **dans le respect des missions définies par le statut** (ATSEM, adjoint d'animation) ou de personnes extérieures (parents d'élèves, étudiants, des enseignants retraités).



Il est important de vérifier en amont le casier judiciaire (B2) et le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (Fijais).

✓ **2^{ème} étape** : L'autorité territoriale **doit informer les parents d'élèves** des conséquences prévisibles de la grève sur le fonctionnement des classes et l'organisation du service d'accueil.



III. Les limites d'exercice du droit de grève



Une autorité territoriale peut-elle réquisitionner un agent public gréviste ?

NON, seuls le Gouvernement et les préfets disposent de cette prérogative (article L.2215-1 du Code général des collectivités territoriale).

Toutefois, une autorité territoriale peut recourir à la désignation d'agents publics grévistes ou s'étant déclarés grévistes, sous certaines conditions.



Dans quels services la désignation du personnel est-elle possible ?

Seulement dans les services indispensables, comme l'état civil, la police municipale ou encore les services départementaux d'incendie et de secours, et **sous réserve qu'aucun agent non-gréviste ne puisse assurer le fonctionnement du service.**



La désignation ne doit pas revêtir un caractère général, et ne doit pas porter sur les personnes mais sur des emplois.

La désignation doit être motivée, porter sur une liste d'emplois, faire l'objet d'un arrêté et être notifiée aux agents qui occupent les emplois concernés.

L'agent qui refuse de se soumettre à la désignation est passible de sanctions disciplinaires. Il doit accomplir les tâches qui lui sont demandées.





IV. Les conséquences de l'exercice du droit de grève



IV. Les conséquences de l'exercice du droit de grève

1. Les conséquences financières :



Un agent public est-il rémunéré quand il fait grève ?

NON, la rémunération de l'agent gréviste est réduite du fait de l'absence de service fait.

L'absence de service fait donne lieu à **une retenue proportionnelle** à la durée de la grève :

- 1/30ème pour une journée d'absence ;
- 1/60ème pour une demi-journée d'absence ;
- 1/151,67ème par heure d'absence.

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

Assiette de la retenue sur traitement :

- Le traitement indiciaire ;
- L'indemnité de résidence ;
- les primes et indemnités ;



Le supplément familial de traitement est maintenu en intégralité.

Il s'agit d'une « mesure purement comptable qui n'est soumise à aucune procédure particulière »



IV. Les conséquences de l'exercice du droit de grève



Est-il possible de maintenir la rémunération à un agent gréviste?

NON, l'autorité territoriale n'a aucun pouvoir d'appréciation sur l'opportunité d'opérer la retenue pour absence de service fait : **elle se trouve en situation de compétence liée.**

Ainsi a été jugé illégal :

- Le rattrapage des heures : l'employeur a l'interdiction de demander aux agents de rattraper les heures qui n'ont pas été réalisées lors des périodes de grève ;
- La réalisation d'heures supplémentaires ;
- La compensation par l'octroi de jours de repos ;
- La rémunération des jours de grève même si un accord avec les organisations syndicales le prévoit.



Le bulletin de paie ou l'arrêté de service non fait doit-il faire mention de la participation à une grève afin de justifier la retenue sur rémunération ?

NON, aucune mention de participation à une grève ne doit être précisée ni sur le BDS, ni sur l'arrêté, ni dans le dossier administratif de l'agent.



IV. Les conséquences de l'exercice du droit de grève

2. Les conséquences statutaires :



La grève a-t-elle des conséquences statutaires pour l'agent public ?

NON, la grève ne peut engendrer aucun effet sur la situation statutaire de l'agent. Un agent conserve pleinement ses droits à avancement.

De même, l'exercice du droit de grève **n'a aucun effet sur le calcul des droits à congés annuels.**



Les droits à réduction du temps de travail (RTT) sont affectés.



Un agent public peut-il être sanctionné disciplinairement pour avoir fait grève ?

NON, l'exercice du droit de grève ne constitue pas une faute **dès lors qu'il est régulier.**

Cependant, l'agent peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire :

- S'il participe à une grève interdite ou irrégulière ;
- Dans certains services publics (cf. service minimum) l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, en méconnaissance de ses obligations ;
- L'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service (article L.114-10 du CGFP).





V. Temps d'échanges





Service Expertise juridique statutaire

Mél : carrieres@cdg31.fr

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne

590, rue Buissonnière – CS 37666 – 31676 LABEGE CEDEX

Tel : 05 81 91 93 00 – **Fax :** 05 62 26 09 39

Site internet : www.cdg31.fr



Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale
de la Haute-Garonne

© CDG 31. Tous droits réservés. [2024].
Toute exploitation commerciale est interdite