



NOTE FHF SUR LE DROIT DE GREVE DANS LA FPH

TEXTES APPLICABLES

- Alinéa 7 du Préambule de la Constitution de 1946 repris par la Constitution de 1958
- Article L. 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail
- Article 10 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983
- Circulaire n°82-7 du 10 mars 1982
- Lettre n°554 du 6 décembre 1995
- Instruction DGOS/RH3/DGCS/2017/64 du 24 février 2017

LICITE DE LA GREVE

Pour être licite, la grève doit répondre aux **quatre critères suivants** :

- Une cessation collective du travail
- Une cessation concertée du travail
- Une cessation du travail à l'initiative d'organisation syndicale représentative
- Une cessation du travail pour appuyer des revendications professionnelles

Sont interdits les mouvements suivants :

- La grève surprise : elle est inopinée et sans avertissement
- La grève tournante : elle est réalisée par roulement concerté ou échelonnement successif
- Le piquet de grève : c'est un mode illégal de l'exercice du droit de grève consistant pour les grévistes à empêcher les non-grévistes à accéder à leur service
- La grève du zèle ou grève perlée : elle correspond à un ralentissement du rythme de travail mais sans jamais l'interrompre
- L'occupation des locaux : la direction peut saisir en urgence le juge des référés afin que ce dernier ordonne l'évacuation des locaux

OBLIGATION DE DEPOT D'UN PREAVIS

Un préavis de grève doit être déposé cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. En cas de dépôt d'un préavis national, l'organisation syndicale concernée n'est pas obligée de déposer un préavis au sein de l'établissement.

Le droit individuel de chaque agent permet de faire grève pendant une durée inférieure à celle annoncée dans le préavis.

ORGANISATION DU SERVICE MINIMUM

L'obligation de continuité du service public justifie l'instauration d'un service minimum au sein des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux (CE, 1976, n°92162).

La réglementation ne prévoit pas de liste fixant un effectif minimum selon les services pendant l'exercice du droit de grève. La détermination de cet effectif minimum revient donc à l'appréciation de la direction de l'établissement de préférence après concertation des instances internes même si ceci n'est pas une obligation (CE, 1998, Dame Rosenblatt, n°183359).

En principe, les établissements prévoient un effectif minimum pour tous les services de la structure et ce en fonction de la durée de la grève. Le service minimum vise des fonctions et emplois et non des personnes. Idéalement, une grille de postes évolutive est établie selon qu'il s'agisse d'un mouvement de grève de courte ou de longue durée.

DISPOSITIF DE L'ASSIGNATION

Le Conseil d'Etat (CE, 1965, Pouzenc, n°58778) autorise le recours aux assignations uniquement lorsque les non-grévistes sont en nombre insuffisant pour assurer la continuité du service public.

Les fonctions et le nombre de personnels concernés par les assignations doit correspondre aux nécessités du fonctionnement continu et suffisant des services.

Après consultation de l'encadrement des services, la direction doit pouvoir évaluer l'impact du mouvement auprès des personnels afin de prévoir ou non certaines assignations au regard de l'effectif minimum requis. Le Conseil d'Etat (CE, 2016, n°390031) considère comme légal le recensement des intentions des personnels de se déclarer gréviste ou non selon un délai de prévenance de 48 heures.

La procédure d'assignation du personnel n'est pas réglementée : elle peut donc être différente selon les établissements. Toutefois, la décision d'assignation doit faire apparaître les voies et les délais de recours et doit être signée par l'autorité compétente. Il convient également d'y indiquer les jours et les horaires à respecter.

La décision d'assignation doit contenir les éléments suivants :

- Les visas (les textes applicables, la mention du préavis de grève concerné, le tableau des effectifs en cas de service minimum)
- L'article 1 assigne l'agent (nom, prénom, grade, service) à assurer ses fonctions dans le service le (date précise) de (heure) à (heure)
- L'article 2 informe l'agent que faute d'exécuter l'ensemble de tâches afférentes au poste de travail et de respecter les instructions données, ce dernier encourt une sanction disciplinaire
- L'article 3 précise les délais et voies de recours devant le juridiction administrative compétence

La notification de la décision d'assignation doit être certaine (remise en main propre contre signature ou LRAR). Elle intervient impérativement avant la prise de service de l'agent.

A noter : il convient de bien distinguer l'assignation de la réquisition qui est prononcée par l'autorité préfectorale.

RECENSEMENT DES GREVISTES

Le recensement des grévistes s'effectue au regard des dispositions de l'instruction ministérielle 2017/64 du 24 février 2017. C'est une obligation pour chaque structure concernée.

Un agent gréviste assigné au travail par l'administration est comptabilisé comme gréviste pour ce recensement.

Plusieurs situations sont à distinguer :

- Agent prévu au planning et non gréviste : l'agent effectue sa séquence de travail et n'est pas comptabilisé parmi les grévistes
- Agent prévu au planning et gréviste :
 - Non-assigné : l'agent n'effectue pas sa séquence de travail et il est comptabilisé comme gréviste
 - Assigné : l'agent doit effectuer sa séquence de travail et il est comptabilisé comme gréviste

RETENUES SUR TRAITEMENT

L'absence de service fait par suite de cessation concertée du travail entraîne une retenue sur la rémunération (art. L 2512-5 du Code du travail).

La règle qui a été fixée par l'article 4 de la loi de finances rectificatives n° 61-825 du 29 juillet 1961 selon laquelle l'absence de service fait pendant une fraction de la journée donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité (règle du 1/30^{ème} indivisible) **s'applique uniquement aux fonctionnaires de l'Etat.**

A défaut de dispositions législatives applicables aux agents de la FPT et de la FPH précisant le régime de cette retenue, le Conseil d'Etat a décidé que le montant de la retenue 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 a été opérée (**CE, 17 juillet 2009, Bigot et autres, n°303588**).

Bien que cet arrêt ait été rendu à l'occasion d'un litige relatif à la fonction publique territoriale, il est transposable à la fonction publique hospitalière dans la mesure où ces deux fonctions publiques n'entrent pas dans le champ d'application de la loi de finances rectificatives de 1961 susmentionnée.

La retenue est donc strictement proportionnelle : par exemple, si l'agent fait grève par exemple 15 minutes ou 59 minutes, la retenue sur salaire doit être proportionnelle à cette durée.

A noter : aucune retenue sur traitement n'est opérée pour les agents grévistes et assignés au travail par l'administration.