



Que faire en cas de GRÈVE ?

Rappel du cadre général:

Le droit de grève est constitutionnellement garanti aux agent-es de l'État en vertu du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et le statut général des fonctionnaires (loi 83-634 du 13/07/1983, article 10).

Dans l'Éducation nationale, tous les personnels ont le droit de faire grève, y compris les AED, les AESH comme tous les personnels non-titulaires.

Pour cela, des préavis de grève doivent être déposés par une organisation syndicale représentative du champ professionnel. En l'occurrence, la CGT Éduc'action dépose des préavis pour tous les jours de travail de l'année.

Décompte des jours de grève, retenues sur salaire et arrêt Omont:

Dans la Fonction Publique d'État, **chaque jour de grève donne lieu à un retrait sur salaire d'1/30^{ème}** de votre salaire mensuel quel que soit le nombre d'heures travaillées au cours de cette journée.

En effet, cette règle dite du trentième indivisible s'applique en cas de service non fait, mais également en cas d'exécution incomplète du service (depuis la loi n° 77-826 du 22 juillet 1977) c'est-à-dire en cas d'arrêt de travail intervenu pendant une fraction quelconque de la journée.

Le décompte des jours de grève donnant lieu à retenue sur rémunération repose sur le principe selon lequel les périodes de grèves sont considérées comme un tout.

La jurisprudence administrative a précisé les modalités de mise en œuvre de ce principe. La décision du Conseil d'État du 7 juillet 1978, **arrêt Omont** (Rec. CE, p. 304) retient l'approche suivante du décompte des jours de grève : « *en l'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élève 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, pour quelque cause que ce soit, aucun service à accomplir* ».

Le calcul de la retenue peut donc porter sur des jours au cours desquels l'agent-e n'était pas soumis-e à des obligations de service (jours fériés, congés, week-ends). Cela s'applique, par exemple, dans le cas d'un week-end, lorsque l'agent-e a fait grève le vendredi et le lundi, auquel cas la jurisprudence conduit à procéder à la retenue supplémentaire de deux trentièmes à raison du samedi et du dimanche.

L'arrêt Omont se juge à la seule reprise de son service. C'est également valable pour les personnels travaillant à temps partiel...

Cas particulier du Premier degré avec la mise en place du SMA

Dans le premier degré, le droit de grève est désormais encadré par la [LOI n° 2008-790 du 20 août 2008](#) et [Circulaire n° 2008-111](#) du 26-8-2008 du MEN qui instaurent le Service Minimum d'Accueil (SMA).

Il appartient à chaque P.E. (professeur-e des écoles) de **déclarer son intention de se mettre en grève 48h** (avec au moins un jour ouvré) avant le début de celle-ci. Cette déclaration permet d'indiquer **son intention de faire ÉVENTUELLEMENT grève mais n'impose pas de la faire**. C'est simplement le moyen pour l'administration et les collectivités locales d'organiser l'accueil des élèves lors des jours de grève.

Les communes se doivent d'organiser cet accueil à partir du moment où au moins 25% des enseignant-es sont en grève. Si tou-tes les collègues sont grévistes, l'école est fermée.

Le ou la directeur-trice n'est pas tenu-e d'être présent-e pour assurer un accueil le jour de la grève.

Cette **déclaration est à adresser à son-sa supérieur-e hiérarchique**, c'est-à-dire son IEN le plus souvent, par courrier ou par courriel à partir de son adresse professionnelle.

Attention, pour les personnels du premier degré exerçant dans le second degré, cette obligation n'existe pas.

Chaque PE qui participerait à un mouvement de grève sans s'être préalablement déclaré-e gréviste encourrait une sanction disciplinaire en plus d'un retrait d'1/30^{ème} de son traitement. Dans ce cas, son ancienneté générale des services (AGS) serait également amputée d'une journée.

C'est à l'administration de constater l'effectivité de la grève des personnels en vérifiant auprès de ces dernier-ères ou en mettant en place des moyens le permettant (grilles de présence, questionnaires en ligne...). **Attention, dans certains départements, les DASEN ne s'embarrassent pas avec ces considérations et pratiquent les retenues sur salaire dès la réception d'une intention de grève. Il s'agira de rappeler la loi et de contester par écrit la ponction irrégulière !**

Concernant l'organisation d'un mouvement de grève sur plusieurs jours ou semaines, quelques précisions dans le premier degré. Les personnels doivent adresser des intentions de grève pour chaque jour travaillé de la semaine. Cela ne les obligera pas à se mettre en grève de façon continue, mais ils ou elles seront couvert-es au moment où ils ou elles veulent se mettre en grève.

Une déclaration préalable couvrant plusieurs jours peut être faite en précisant les jours et les heures. En effet, il est rappelé dans la circulaire, que l'intention de grève doit indiquer les heures de début et de fin d'une journée de grève. Cette organisation doit aussi permettre de protéger les collègues de l'application, parfois abusive, de l'arrêt Omont. Cet arrêt, largement rappelé à chaque mouvement social, permet à l'employeur État de décompter les journées de traitement aux grévistes tant qu'ils ou elles n'ont pas assuré leur service. Ces dispositions interviennent pour les week-ends, mais aussi pour les mercredis non travaillés.

Pour les écoles travaillant sur quatre jours, un-e collègue qui souhaiterait être gréviste le mardi et le jeudi se verrait délester de 3/30^{ème}, du mardi au jeudi.

Pour toutes les écoles (en 4 ou 5 jours hebdomadaires), les collègues qui seraient en grève le vendredi et le lundi suivant, se verraient ponctionner de 4/30^{ème}.

Que faire en cas de GRÈVE ?



Dans les établissements du second degré ou établissements spécialisés :

Les collègues n'ont pas d'obligation de prévenir leur hiérarchie de leur intention de faire grève.

Leur absence sera constatée au moment de la prise de service.

Question de la prise de service dans les internats, dans les EREA, collèges, lycée et du début de la grève

Le préavis prend en compte les horaires décalés. Il inclut, dans le cadre de la grève de 24 heures, les personnels « effectuant les nuitées en amont et en aval de celle-ci ».

Exemple : une grève a lieu un mardi

Un service d'internat commence le lundi à partir de 18 heures. L'agent-e est en grève 24 heures jusqu'au mardi 18 heures.

Son service commence le mardi à partir de 18 heures, il ou elle est en grève jusqu'au lendemain matin jusqu'à la reprise de l'externat à 8 heures. Il ou elle n'a pas fait 24 heures de grève mais il-elle se verra retirer un 1/30^{ème} insécable.

Il ne s'agit en aucun cas de quitter son poste à minuit ou de faire grève sur deux nuits qui seraient décomptées comme deux jours de grève.

Communication autour de la grève :

De façon générale, lorsque les personnels sont en lien avec des élèves ou des usager-ères, il y a des précautions d'usage à prendre afin d'avertir tout le monde dans des **délais raisonnables**.

Dans le premier degré, il est préférable de prévenir ses collègues (adjoint-es et directeur-trices), mais aussi les collectivités locales (restaurant scolaire, garderie et périscolaire, organisateurs des transports). De même, il est de bon ton de **prévenir par écrit les familles de l'absence des enseignant-es au moins 48h à l'avance**.

Cela peut être complété par une information globale aux familles sur les raisons de la grève.

Attention, afin de respecter une certaine neutralité exigée d'un-e agent-e de l'État, il est conseillé de diffuser cette information à la sortie des locaux scolaires.