
**Direction générale déléguée
relations humaines**

Direction du pilotage et des
affaires générales

Direction adjointe en charge des
affaires générales RH

Affaire suivie par :

Florence LEBLANC
Directrice adjointe
florence.leblanc@univ-lille.fr

T. +33 (0)3 62 26 90 62

Le Président de l'Université

A

Mesdames et Messieurs les doyens et directeurs
de composantes et de services

Mesdames et Messieurs les directeurs d'unité

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
délégués

Mesdames et Messieurs les directeurs des services
d'appui

Lille, le 30 janvier 2023

Recensement des personnels et mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics en cas de grève
--

Références réglementaires :

- *Code général de la fonction publique, articles L114-1 et L114-2*
- *Circulaire FP du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève ;*
- *Circulaire DGRH A-1-2 du 7 mai 2018 du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation relative aux dispositions applicables aux enseignants-chercheurs en cas de grève et d'absence de service fait.*

A la suite de plusieurs demandes relatives aux conditions de recensement des personnels qui exerceraient leur droit de grève, il apparaît nécessaire de rappeler le cadre juridique applicable.

1) L'exercice du droit de grève

Le droit de grève est constitutionnellement garanti aux agents de l'Etat, qu'ils soient titulaires ou contractuels, personnels enseignants ou BIATSS. Inscrit dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, il est repris dans le code général de la fonction publique. Son exercice est cependant soumis à des conditions prévues par les textes.

Ainsi, conformément à l'article L.2512-2 du code du travail, la cessation du travail doit être précédée d'un préavis qui doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement.

A noter qu'il n'existe pas dans l'enseignement supérieur d'obligation de déclaration des intentions de grève, tel que c'est le cas dans l'enseignement primaire. **Les personnels de l'Université n'ont donc pas à se déclarer grévistes, que ce soit le jour même de la grève ou le(s) jour(s) précédent(s).**

2) Recensement des agents absents ou n'assurant pas leur service

Le droit de grève doit néanmoins être concilié avec le principe selon lequel la rémunération constitue la contrepartie du service fait. Dès lors, en l'absence de service fait, des retenues sur rémunération doivent être opérées par l'administration. Il appartient donc à chaque administration de mettre en place un dispositif permettant d'assurer le contrôle de l'effectivité du service fait.

Ce recensement doit se dérouler dans la plus grande transparence possible. Les agents doivent ainsi être à même de vérifier individuellement leur éventuelle inscription en tant que personnel absent le jour de grève.

L'absence de service fait ou de présence durant la période couverte par un dépôt de préavis de grève doit être constatée. La justification de son absence doit être demandée à l'agent et dès lors qu'aucune raison fondée ne peut être apportée, une retenue sur salaire doit être appliquée. Dans le cas où la retenue sur la rémunération aurait été effectuée à tort (si l'agent apporte la preuve de la justification de son absence), l'agent a droit au remboursement des sommes irrégulièrement retenues ainsi qu'au versement d'intérêts moratoires.

Concernant les personnels enseignants, l'absence de service fait doit se traduire par une retenue sur salaire pour chacune des missions pour lesquelles l'absence de service fait peut être constatée, c'est-à-dire lorsqu'elle porte sur des activités programmées de façon calendaire, notamment celles exercées en présentiel (cours, TP, TD, surveillance d'examens, auditions, etc.) et dont le calendrier prévu coïncide avec une période couverte par un préavis de grève. L'enseignant concerné doit, préalablement à la retenue, être mis en mesure de produire une justification éventuelle de l'absence constatée.

Pour ce qui concerne les vacataires d'enseignement, leur situation est différente du fait de leur rémunération liée à l'heure effectivement réalisée, payée après service fait. Ainsi, un vacataire d'enseignement n'ayant pas assuré le cours qui était programmé ne peut être rémunéré pour celui-ci et ne fait donc pas l'objet d'une retenue sur salaire pour service non fait.

La procédure actuellement en œuvre à l'Université de Lille est la suivante :

- Le secrétariat de la DGDRH transmet un mail à l'ensemble des composantes et directions demandant de faire remonter le nom des personnels absents sans justificatif le jour où un préavis de grève a été déposé ;
- Le jour où un préavis de grève a été déposé, les composantes et directions vérifient la présence des personnels et informent le secrétariat de la DGDRH des personnels absents sans justificatif ;
- Les jours suivants, les composantes et directions informent individuellement les agents recensés comme étant absents sans justificatif et les invitent, le cas échéant, à régulariser leur situation (cf. modèle de message ci-joint) ;
- Une fois cette vérification effectuée, les composantes et directions transmettent au secrétariat de la DGDRH la liste nominative des personnels n'ayant effectivement pas justifié leur absence, pour mise en œuvre de la retenue sur salaire.

3) Situation des personnels empêchés ou retardés de se rendre sur leur lieu de travail, faute de moyen de transport

L'absence de moyens de transport collectif n'est pas un motif valable réglementairement pour ne pas se rendre sur son lieu de travail et ne justifie donc pas une absence. Cependant, l'agent ne peut pas être sanctionné s'il a informé son supérieur de son retard ou absence et qu'il a fourni un justificatif.

Les personnels BIATSS peuvent, si leurs fonctions sont compatibles avec le télétravail et avec l'accord préalable de leur supérieur hiérarchique, bénéficier du télétravail exceptionnel le jour où ils sont dans l'impossibilité pratique de se rendre sur leur lieu de travail. Dans le cas contraire, ils peuvent, avec l'accord préalable de leur supérieur hiérarchique, poser une journée de congé ou de RTT.

Concernant les personnels enseignants qui seraient dans l'incapacité de se rendre sur leur lieu de travail faute de moyen de transport, ils peuvent, en accord avec le doyen de leur composante, rattraper leur cours ou passer leur cours en distanciel, si la dématérialisation est compatible avec l'enseignement proposé.

4) Situation des personnels enseignants dans l'impossibilité d'assurer leur cours en raison de l'absence de la totalité des étudiants

Un personnel enseignant qui a fait le nécessaire pour assurer ses cours et qui se retrouve devant une salle vide, les étudiants étant absents pour motif de grève ou d'impossibilité de se déplacer, est réputé avoir satisfait à son obligation de service. L'administration peut lui demander, au-delà de ses obligations de service et sous la forme d'heures complémentaires, de rattraper le cours qui n'a pu être assuré mais cela doit reposer sur un accord mutuel, l'enseignant n'ayant pas l'obligation d'accepter.

5) Retenue sur salaire pour absence de service fait

L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction de la rémunération frappée d'indivisibilité (article L711-3 du code général de la fonction publique). Ainsi, la retenue est identique que l'agent ait fait grève une heure ou toute la journée. L'absence de service fait donne donc lieu à la retenue d'un 30ème de la rémunération mensuelle et non pas seulement à la retenue correspondant à l'équivalent horaire du service non fait. Ainsi le service non fait pour une heure de TD prévue durant une journée de grève donne lieu à une retenue d'un 30ème de la rémunération mensuelle.

L'assiette de la retenue pour absence de service fait est constituée par l'ensemble de la rémunération mensuelle qui comprend, outre le traitement proprement dit, l'indemnité de résidence ainsi que les primes et indemnités versées en considération du service accompli. Les primes versées annuellement sont également incluses dans l'assiette de calcul de la retenue. Sont exclus de l'assiette de calcul les sommes allouées à titre de remboursement de frais ainsi que les avantages familiaux et prestations sociales.

Les retenues opérées sur la rémunération ne peuvent pas excéder la quotité saisissable.

Je remercie chacun de veiller à la bonne application de ces dispositions réglementaires et permettre ainsi à l'ensemble des personnels de bénéficier de leur droit de grève, tout en assurant la continuité du service. Les services de la direction générale déléguée aux relations humaines, et plus particulièrement la direction adjointe en charge des affaires générales RH, se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur ces dispositions.



Pour le Président et par délégation,
La Directrice générale des services


Marie-Dominique SAVINA

Modèle de message devant être envoyé aux personnels absents sans justificatif

Madame / Monsieur,

Vous étiez absent(e) lors de la journée du (compléter la date).

Je vous invite à vous rapprocher de ... (à compléter en fonction de votre organisation : DSA, gestionnaire, etc.) pour régulariser cette absence avant le ... (date à définir).

Je vous rappelle qu'en cas d'arrêt de travail, vous devez transmettre à l'université l'arrêt de travail délivré par votre médecin dans un délai de 48h.

Par ailleurs, si votre absence était motivée par l'obligation de devoir garder de votre enfant (en cas d'enfant malade ou de fermeture de l'école par exemple), je vous remercie de me faire parvenir le justificatif correspondant (certificat médical, courrier ou mail informant de la fermeture de l'école, etc.).

En l'absence de justificatif transmis avant le ... (compléter la date), votre absence sera considérée comme injustifiée ce qui donnera lieu à un retrait sur salaire pour service non fait conformément à l'article L711-3 du code général de la fonction publique.

Je reste bien entendu à votre disposition pour toute question complémentaire sur ces dispositions.