

8



*Conditions
de travail
et droits
associés*

Conditions de travail et droits associés

Les magistrats administratifs doivent pouvoir travailler dans des conditions satisfaisantes (I). La méconnaissance de leur droit à travailler dans un environnement sain et sécurisé ouvre aux magistrats divers droits, notamment un droit d'alerte et de retrait (II). Enfin, qu'il s'agisse de défendre leurs conditions de travail ou de s'opposer à une réforme plus générale, les magistrats administratifs disposent du droit de grève (III).

I. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Même si les conditions de travail des magistrats administratifs sont actuellement globalement satisfaisantes, une attention particulière doit être portée à l'extension du travail dématérialisé et à la protection contre les risques psychosociaux.

— A. Les conditions matérielles de travail

1. Les locaux de la juridiction

La fonctionnalité et l'espace disponible pour le travail des magistrats au sein des juridictions est assez variable. Le SJA veille à ce que les lieux de travail des magistrats soient fonctionnels et facilitent la communication entre membres de la communauté juridictionnelle.

La réalité immobilière des juridictions reste disparate, et plusieurs juridictions manquent d'espace, et de salles d'audience, ce qui apparaît préoccupant dans un contexte de hausse du contentieux, notamment des contentieux urgents.

— Les juridictions doivent rester le seul lieu de justice

sj

Le SJA s'oppose avec force aux audiences délocalisées, notamment dans des locaux annexes aux centres de rétention, et n'a pas hésité à encourager les magistrats à se mobiliser contre de tels projets.

Le SJA est également particulièrement défavorable aux visio-audiences, hormis les situations spécifiques des juridictions ultramarines dont les contraintes d'éloignement rendent nécessaire ce procédé. Il conduit à une déshumanisation de l'audience et à la perte indéniable de la fonction symbolique de la justice qui veut que les parties soient confrontées physiquement aux juges. Le SJA, qui a formé un recours pour excès de pouvoir à l'encontre de l'ordonnance n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif et notamment son article 7 permettant la « dématérialisation des magistrats », a fait savoir qu'il s'opposerait à toute généralisation des dérogations qui ont été permises en 2020, pour des motifs sanitaires, durant la période d'état d'urgence sanitaire.

2. Le bureau et le poste de travail


Chaque magistrat doit disposer d'un poste de travail individuel.

La répartition des bureaux entre les magistrats doit en principe être faite à l'issue d'une procédure transparente. Le rapport du groupe de travail issu du CSTACAA relatif à « l'information, la consultation et la concertation des magistrats administratifs au sein de la juridiction administrative », remis en mars 2019, recommande d'assurer la transparence de l'information des magistrats et de procéder à des appels à candidatures pour l'attribution des bureaux.

Si les locaux de la juridiction l'imposent, le bureau peut être partagé. Le SJA s'est en revanche ému des velléités de faire partager un poste de travail par plusieurs magistrats qui alterneraient leur présence sur ce poste et déplore que cette pratique ait déjà cours dans quelques juridictions.

La configuration ergonomique du poste de travail est importante afin de prévenir la fatigue visuelle et les troubles musculo-squelettiques, dont les risques sont accrus par le travail sur écran et la position assise. Les assistants de prévention sont formés et peuvent vous accompagner afin d'installer au mieux votre poste de travail (positionnement du bureau, orientation et luminosité des écrans, réglage du siège, repose pieds, etc.). Des recommandations peuvent également être utilement formulées par les médecins de prévention lorsqu'ils se rendent dans les locaux de la juridiction.

Des recommandations pratiques sont disponibles dans la rubrique « Travailler sur écran » de l'intranet (Hygiène sécurité sûreté et médecine de prévention / Prévention et santé au travail / Santé et sécurité / Ergonomie des postes de travail) :

 <http://intranet.conseil-etat.fr/Hygiene-securite.-surete-et-medecine-de-prevention/Medecine-de-prevention/Travailler-devant-un-ecran>

3. Les dotations de matériel informatique et d'ouvrages

Les magistrats doivent disposer d'un ordinateur portable en état de marche, d'une station d'accueil et de deux écrans de bureau afin de pouvoir travailler correctement. Un correspondant informatique doit être physiquement présent dans chaque juridiction et assurer une continuité de l'assistance en cas de problème informatique. Il est possible de bénéficier d'un troisième écran sur simple demande et à condition que la configuration de l'espace de travail le permette. Les imprimantes réseau doivent exister en nombre suffisant, être en état de fonctionnement et dans un endroit aisément accessible.

Les ouvrages sous format papier se raréfient, mais les principaux codes sont en principe renouvelés chaque année. Les dotations d'ouvrages sont en règle générale réparties par chambre. Elles peuvent également l'être par magistrat.

— B. La dématérialisation du travail juridictionnel —

L'application « Télérecours » permet l'introduction et la communication des requêtes et mémoires ainsi que la notification des mesures et des décisions par voie électronique. Expérimenté depuis 2005, le recours à cette application a été généralisé dans les relations entre les juridictions et les administrations et les avocats à partir de la fin de l'année 2013 (2015 pour l'outre-mer) et imposé à ceux-ci, à l'exception des communes de moins de 3 500 habitants, à partir du 1^{er} janvier 2017. Une application similaire (« Télérecours citoyens ») a été mise à disposition des particuliers à la fin de l'année 2018.

Les justiciables se sont emparés de ces outils, ce qui a conduit à l'accroissement rapide de la part de requêtes « dématérialisées », et à l'augmentation du poids informatique de chaque document échangé via ces applications, les parties pouvant, plus facilement que par le passé lorsqu'elles devaient en faire des copies papier, transmettre des pièces très volumineuses.

Les outils informatiques mis à la disposition du juge n'ont malheureusement pas suivi la même dynamique. Ni le dimensionnement des serveurs, ni la modernisation des applicatifs métiers n'ont été prévus de manière suffisante.

Les outils de recherche sont également insuffisants, le module de recherche dans la base Ariane étant par exemple limité à 16 mots depuis le déploiement de sa deuxième version en 2016, en dépit d'une promesse de rapide résolution de ce dysfonctionnement qui avait alors été faite aux magistrats.

La dématérialisation des dossiers contentieux a profité principalement aux justiciables, et notamment à leurs avocats, et a permis de faire des économies de frais postaux et de faciliter le travail des agents de greffe. Les outils informatiques qui ont permis cette dématérialisation n'ont toutefois jamais été pensés comme des outils de travail opérationnels pour les magistrats.

L'enquête sur le travail dématérialisé réalisée au printemps 2017 puis à l'été 2019 a mis en lumière le problème de la mobilisation des magistrats pour télécharger les pièces et imprimer

les pièces qui leur sont utiles : en 2019, les trois quarts des magistrats ont reconnu procéder à des impressions de tout ou partie des dossiers dématérialisés.

Les actions du SJA

The logo for the SJA (Service Juridique de l'Administration) is a dark purple circle containing the lowercase letters 'sja' in a white, sans-serif font.

Dès les premières expérimentations de Télérecours puis lors de la préparation, ou plutôt l'impréparation de sa généralisation, le SJA s'est fortement mobilisé pour dénoncer les transferts de charge induits par la mise en œuvre de Télérecours et la dégradation des conditions de travail des magistrats.

Le SJA a été entendu puisque la DSI est désormais invitée à prioriser la modernisation des outils quotidiens de travail des magistrats, notamment Skipper et le poste rapporteur.

Le SJA continue de revendiquer que soit réintroduit le principe de la constitution d'un exemplaire papier pour chaque dossier à côté de la constitution d'un dossier dématérialisé complet, et que soient mis à disposition des magistrats qui le souhaitent de véritables outils de travail dématérialisés, ce qu'Adobe Acrobat n'est pas.

C. Le télétravail

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a ouvert aux agents publics la possibilité de télétravailler. Le télétravail est défini comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux (en pratique et en règle générale au domicile de l'agent) de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Ce décret ne s'applique pas aux magistrats administratifs, qui jouissent de longue date d'une liberté d'organisation de leur travail incompatible avec la rigidité de ces dispositions qui prévoient un régime d'autorisation.

Si le SJA est favorable à ce que les magistrats administratifs demeurent exclus du dispositif légal et réglementaire du télétravail, il demeure vigilant sur l'impact en termes de risques psychosociaux que peut induire l'isolement inhérent au travail à domicile. La dématérialisation excessive du travail juridictionnel pourrait aboutir, si l'on n'y prend garde, à la dislocation de la communauté juridictionnelle. Une attention particulière doit être portée, notamment par les présidents de formation de jugement, à ce que les liens entre magistrats, et entre magistrats et agents de greffe, soient entretenus, dans l'intérêt du bon fonctionnement de la juridiction et de la justice.

— D. La santé et la sécurité au travail

1. La prévention

Liste des textes applicables:

Article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983: « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail. »

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, notamment article 3-2 (registre SST), article 4 (assistants de prévention), articles 5-6 à 5-10 (danger grave et imminent), articles 10 et suivants (médecine de prévention)

Articles L. 4121-1 et suivants et R. 4121-1 et suivants du code du travail

1.1 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Depuis 2001, est prévue l'élaboration d'un document retraçant les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents, laquelle doit permettre d'élaborer un programme de prévention des risques destiné à réduire les risques constatés. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.

Ce document, qui est validé en CHSCT, est tenu à la disposition des agents.

1.2 La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle d'éviter toute altération de la santé des agents du travail. Ses missions s'articulent autour de deux axes : la surveillance médicale des agents et les actions sur le milieu de travail (amélioration des conditions de travail, adaptation des postes, hygiène générale des locaux, prévention des risques professionnels, information sanitaire, etc.), qui s'insèrent dans le cadre d'un plan annuel de prévention des risques professionnels (PPRP).

Les agents bénéficient en principe d'une visite médicale périodique tous les cinq ans. Dans cet intervalle, tout agent peut solliciter une visite médicale de prévention annuelle. Dans les faits, cette surveillance médicale est rarement assurée, et il appartient au magistrat de se manifester pour bénéficier effectivement d'une visite.

Nous vous invitons à vous renseigner directement dans votre juridiction d'affectation pour connaître les coordonnées et les disponibilités du médecin de prévention. À défaut, l'intranet de la juridiction administrative comporte un document recensant ces coordonnées (Hygiène sécurité sûreté et médecine de prévention / Missions et coordonnées des médecins de prévention):

<https://intranet.conseil-etat.fr/Hygiene.-securite.-surete-et-medecine-de-prevention/Medecine-de-prevention/Presentation>

Le médecin de prévention du Conseil d'État met à disposition des fiches d'information et des recommandations médicales concernant des thèmes divers susceptibles d'avoir une incidence sur la santé : ergonomie du poste de travail, nouvelles technologies de l'information et de la communication, sommeil, grossesse, alcool, tabac, fortes chaleurs, troubles psychiques, risque incendie, qualité de l'air intérieur etc., disponibles sur l'intranet (Hygiène sécurité sûreté et médecine de prévention / Médecine de prévention / Prévention et santé au travail) :

<https://intranet.conseil-etat.fr/Hygiene.-securite.-surete-et-medecine-de-prevention/Medecine-de-prevention/Prevention-et-sante-au-travail>

1.3 Les assistants de prévention

L'assistant de prévention assiste et conseille le chef de juridiction dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail. Son action vise à : prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents ; améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ; faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ; veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et de sécurité dans tous les services.

L'assistant de prévention est placé auprès du chef de juridiction et reçoit de lui une lettre de cadrage. Il est formé en matière de santé et de sécurité.

Il est l'interlocuteur privilégié des magistrats pour la santé et la sécurité au travail au quotidien. N'hésitez pas à les solliciter pour toute question liée notamment à l'ergonomie des bureaux ou aux problèmes d'hygiène et de sécurité.

Depuis 2019 est expérimentée la constitution de binômes d'assistants de prévention, composés d'un magistrat et d'un agent de greffe. Le SJA y est très favorable.

Les noms et coordonnées de l'assistant de prévention sont communiqués aux agents et sont recensés dans un document disponible sur l'intranet (Hygiène sécurité sûreté et médecine de prévention / Missions et coordonnées des assistants de prévention) :

<https://intranet.conseil-etat.fr/Hygiene.-securite.-surete-et-medecine-de-prevention/Missions-et-coordonnees-des-assistants-de-prevention>

1.4 Les registres

a. Le registre de santé et de sécurité au travail (RSST)

Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque juridiction. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Ce registre est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et des usagers.

Il est également tenu à la disposition des membres du CHSCT spécial des TA-CAA, qui l'examine à chacune de ses séances plénières. Il est utile pour la mise à jour du DUERP (cf. 1.1. *supra*).

Une note d'information de la secrétaire générale du Conseil d'État du 20 mai 2016 précise que ce registre permet à toute personne de s'exprimer sur les conditions de travail, les incidents et les situations dangereuses vécues au travail.

Aux termes de cette note : « *Les personnels, quel que soit leur statut ou grade, peuvent ainsi inscrire dans ce registre toute question, proposition ou remarque concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail qui contribuerait à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, notamment dans les domaines suivants (liste non exhaustive):*

- *la propreté et l'hygiène (nettoyage général, sanitaires, etc.);*
- *la sécurité (risques liés à l'électricité, risques d'incendie, etc.);*
- *l'aspect immobilier (travaux réalisés en interne ou par une entreprise extérieure, aménagement des locaux, etc.);*
- *l'organisation du travail (information, formation, etc.);*
- *les conditions de travail (bruit, éclairage, ambiance thermique, aération, ventilation, environnement général, ergonomie du poste de travail, charges physiques et postures, équipements de travail, produits ou matériaux dangereux, etc.);*
- *les risques d'accidents ou de maladies professionnelles. Ces événements accidentels peuvent être classés en quatre catégories: les accidents corporels (blessure entraînant des frais médicaux ou un arrêt de travail, ayant fait l'objet d'une déclaration d'accident de travail), les accidents bénins (avec soins sans frais médicaux significatifs), les «presqu'accidents» (sans réelle conséquence mais pouvant engendrer de futurs accidents de plus grande importance) et les accidents matériels;*
- *les situations dangereuses et les risques récurrents (risques de chute de plain-pied ou de hauteur, risques de chutes d'objets, etc.);*
- *les risques psychosociaux tels que le stress au travail, l'épuisement professionnel, toute forme de mal être, de souffrance ou de malaise ressenti, les violences externes ou internes (agressions verbales ou physiques, conflits, brimades, harcèlement).*

Les observations portées à la connaissance de tous sur le registre de santé et de sécurité au travail doivent être datées et signées. Elles ne doivent en aucun cas cibler une personne en particulier. Les propos à caractère personnel, excessif ou calomnieux sont à proscrire.

L'assistant de prévention doit consulter régulièrement le registre et informer le chef de juridiction des observations qui y sont consignées. Le chef de juridiction reporte sur le registre les suites données à chacune des observations (...)».

Le RSST est un outil précieux pour la défense des droits des magistrats et l'amélioration de leurs conditions de travail. Les magistrats ne doivent pas hésiter à utiliser ce registre et à y noter toute situation de risque professionnel, quel que soit son degré de gravité.

Le SJA a notamment incité les magistrats à inscrire au RSST les mises en cause ou menaces subies par certains magistrats au cours du mois janvier 2020 dans le cadre du mouvement de grève des avocats contre le projet de réforme des retraites.

b. Le registre destiné au signalement d'un danger grave et imminent

En présence de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, l'agent doit alerter son employeur et peut se retirer d'une telle situation : cf. *infra* II / B / (*Le droit d'alerte et de retrait*).

Une cause de danger grave et imminent peut également être constatée par un représentant du personnel au CHSCT. Un registre spécifique, distinct du RSST, est tenu, sous la responsabilité du chef de juridiction afin de consigner les causes de danger grave et imminent constatées et les mesures prises pour y remédier.

Ce registre est tenu à la disposition des membres du CHSCT.

2. Les accidents et maladies imputables au service

Liste des textes applicables :

Code des pensions civiles et militaires de retraite

Article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires

L'exercice des fonctions peut être à l'origine d'un accident ou d'une maladie.

Le régime de rémunération des arrêts de travail et de prise en charge des frais et soins directement entraînés par la maladie ou l'accident est dans ce cas plus favorable que le régime de la maladie « ordinaire ».

Le régime de la reconnaissance de l'imputabilité au service a été modifié par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et le décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'État qui a modifié le décret susvisé du 14 mars 1986.

Présenté comme plus favorable, et validé comme tel par le Conseil d'État (CE, 1^{er} juin 2018, *UFFA-CFDT* n° 409098), ce nouveau régime comporte toutefois également des aspects restrictifs par rapport au régime antérieur.

2.1 L'accident de service

Un accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, est présumé imputable au service.

Une chute survenue dans les locaux de la juridiction et durant les heures de service, ou une agression subie dans ces mêmes conditions, sont ainsi aisément reconnus comme imputables au service.

Une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière peut conduire à « détacher » l'accident du service, et à faire tomber la présomption d'imputabilité. C'est par exemple le cas si le magistrat agressé est lui-même à l'origine, par un comportement violent, de l'agression dont il a été victime.

2.2 L'accident de trajet

La jurisprudence a permis de reconnaître comme imputable au service des accidents se produisant en dehors des locaux professionnels, sur le trajet domicile-travail : les accidents de trajet. L'ordonnance de 2017 a codifié cette jurisprudence et permet au fonctionnaire d'établir, par lui-même ou à l'issue d'une enquête diligentée par l'administration, que l'accident s'est produit « sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer », et de le faire reconnaître comme imputable au service. Une fois cette reconnaissance obtenue, l'ensemble du régime des accidents de service trouvera à s'appliquer aux conséquences de cet accident de trajet.

Ainsi, un accident de la circulation sur le trajet habituel domicile-travail sera considéré comme un accident de service. Le parcours habituel n'est pas nécessairement le plus court, et les détours habituels, pour déposer un enfant à l'école par exemple, n'interdisent pas la reconnaissance de l'imputabilité.

Là encore, un fait personnel du magistrat, ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante, est de nature à « détacher » l'accident du service et à faire obstacle à la reconnaissance de son imputabilité au service. C'est par exemple le cas si le fonctionnaire a été victime d'un accident de la circulation alors qu'il conduisait sous l'emprise de l'alcool.

2.3 La maladie professionnelle

Le IV de l'article 21 bis de la loi de 1983 prévoit trois cas : présomption d'imputabilité pour les maladies listées aux tableaux des maladies professionnelles et remplissant les conditions de ces tableaux, possible reconnaissance d'imputabilité pour les maladies listées ne remplissant pas toutes les conditions des tableaux, et possible reconnaissance d'imputabilité pour les autres maladies, avec une condition d'incapacité permanente.

a. Les maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles

Deux cas sont prévus, qui ne sont que rarement invocables par les magistrats administratifs, puisque l'exercice de leur métier ne présente pas de risques particuliers.

D'une part, est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles figurant en annexe du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.

D'autre part, si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est directement causée par l'exercice des fonctions.

b. Les maladies professionnelles dites « hors tableau »

Le troisième alinéa du IV de l'article 21 bis dispose que : *« Peut également être reconnue imputable au service une maladie non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles (...) lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État. »*

Jusqu'à l'intervention de l'ordonnance de 2017, les fonctionnaires pouvaient demander la reconnaissance de l'imputabilité au service de toute maladie présentant un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause (CE, 13 mars 2019, n° 407795), et notamment les états dépressifs.

La loi prévoit désormais une condition supplémentaire : il faut non seulement établir le lien direct entre la maladie et le service, mais également que la maladie entraîne une incapacité permanente de 25% (art. 47-8 du décret du 14 mars 1986 et art. R. 461-8 du code de la sécurité sociale). Tant l'exigence d'une incapacité permanente que le taux relativement élevé de celle-ci rendent désormais plus difficile, voire dans certains cas impossible, la reconnaissance de l'imputabilité au service de maladies « hors tableaux ».

Le texte de la loi ne reprend pas expressément la réserve posée par la jurisprudence, tenant à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière peut « détacher » la survenance ou l'aggravation de la maladie du service, mais il y a tout lieu de croire que cette réserve persiste.

2.4 La procédure de demande de reconnaissance de l'imputabilité au service

Les articles 47-1 et suivants du décret susvisé du 14 mars 1986 prévoient des procédures et des délais, qui sont prescrits à peine d'irrecevabilité de la demande.

Déclarez le plus rapidement possible l'accident de service ou la maladie liée au service dont vous êtes victime. Les formulaires en ligne sur l'intranet de la juridiction administrative n'étant pas à jour à la date de rédaction de ce guide, nous nous invitons à utiliser les formulaires mis

en ligne sur le site service-public.fr : R53535 pour le formulaire de déclaration d'accident de service ou de trajet, R53534 pour le formulaire de déclaration de maladie professionnelle :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R53535>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R53534>

Les arrêts de travail (volets 2 et 3) doivent être transmis au chef de juridiction dans les 48 heures de leur établissement, sauf impossibilité dûment justifiée (par exemple, une hospitalisation). À défaut, vous serez informé qu'en cas de récidive pendant une période de 2 ans, votre rémunération sera réduite de moitié pour la durée du retard.

La déclaration d'accident de service ou de maladie professionnelle (formulaire + certificat médical + le cas échéant pièces justificatives) doit être envoyée dans un délai de 15 jours à compter de l'accident ou dans un délai de deux ans à compter de la première constatation médicale de la maladie (ou de l'établissement du lien entre la maladie et le service).

L'administration dispose d'un mois pour se prononcer sur un accident de service, deux mois pour une maladie, délais qui peuvent être prorogés par des demandes de pièces ou des expertises. La commission de réforme doit être saisie dans certains cas.

Si l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident est reconnue, l'agent est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour la durée des arrêts de travail qui lui ont été prescrits, jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à son placement à la retraite (retraite pour invalidité notamment). Il continue à percevoir sa rémunération et à accumuler de l'ancienneté.

Le magistrat bénéficie également de la prise en charge des frais et soins directement entraînés par la maladie ou l'accident.

L'autorité administrative peut, à tout moment, vérifier si l'état de santé du fonctionnaire justifie son maintien en congé pour invalidité temporaire imputable au service, par une « contre-visite ».

Pour davantage de précisions sur les congés liés à la maladie, voir *Chapitre 5 / IV / F (Les congés pour raisons de santé)*.

— E. Protection contre la souffrance au travail —

Aucun magistrat ne doit subir de faits constitutifs de harcèlement moral, définis comme des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. 6 *quinquies* de la loi du 13 juillet 1983).

De même, aucun magistrat ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, définis comme des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une

situation intimidante, hostile ou offensante, ou des faits assimilés à du harcèlement sexuel c'est-à-dire toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (art. 6 *ter* de la loi du 13 juillet 1983).

Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme les risques pour la santé physique et mentale des travailleurs résultant des conditions d'emploi, de l'organisation du travail et des relations de travail.

Afin de lutter plus généralement contre tous les comportements générateurs de souffrance au travail, les membres du CHSCT spécial des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, et notamment les représentants des magistrats, ont souhaité élaborer un protocole relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel. Ce protocole a été approuvé, à la suite des travaux d'un groupe de travail dédié, lors de la séance plénière du 27 novembre 2009: il définit le cadre dans lequel les situations de souffrance, de violence au travail ou de harcèlement pourront être identifiées et pourront trouver un règlement dans le respect de la dignité et du bien-être des agents. Il a été actualisé en 2015 et 2016.

Un comité de suivi de ce protocole a été en place, avec pour mission de suivre les actions de prévention pouvant être menées en matière de risques psychosociaux. L'un des objets de ce comité de suivi était de proposer la mise en œuvre d'un plan d'action destiné à prévenir les risques psychosociaux dans chaque juridiction, en élaborant un modèle de plan de prévention. Un guide du plan de prévention des RPS dans les TA et les CAA est disponible dans la rubrique dédiée sur l'intranet.

Outre le protocole susmentionné, plusieurs documents et actions composent ce plan d'action: identification des personnes ressources (notamment assistant de prévention et médecin de prévention), tenue à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), examen des registres de santé et de sécurité au travail, livret d'accueil, plaquette d'information, formation...

Une étape supplémentaire a été franchie récemment avec la mise en place d'une cellule d'écoute nationale dédiée au traitement des signalements de RPS (cf. encadré ci-dessous).

Le groupe de travail dédié du CHSCT a également examiné les situations de travail isolé. Cette réflexion a abouti à l'élaboration d'un guide des situations de travailleur isolé pouvant être rencontrées dans les juridictions administratives, approuvé lors de la séance du 23 novembre 2012. Par une note 28 mars 2013, les chefs de juridiction ont été invités à mettre en place les moyens de prévention nécessaires pour réduire le risque lié au travail isolé et à favoriser l'organisation de secours efficaces.

Vous trouverez toutes les informations utiles sur la page CHSCT-TACAA de l'intranet (Hygiène sécurité sûreté et médecine de prévention / Les comités d'hygiène et de sécurité / CHSCT spécial des TA et CAA):

<https://intranet.conseil-etat.fr/Hygiene.-securite.-surete-et-medecine-de-prevention/Les-comites-d-hygiene-et-de-securite/CHSCT-special-des-tribunaux-administratifs-et-des-cours-administratives-d-appel>

Les actions du SJA – cellule d'écoute RPS

sja

À la demande des représentants des magistrats au CHSCT et notamment des représentants SJA, et à la suite des travaux d'un groupe de travail dédié au sein du CHSCT, a été décidée la création d'une cellule d'écoute nationale dédiée aux RPS, qui a été mise en service en mars 2020. Composée d'un médecin de prévention, de membres de la MIJA, d'agents du département des politiques sociales et des conditions de travail et d'assistants de prévention volontaires, elle est chargée de recevoir et d'assurer le traitement des signalements de risques psychosociaux pour l'ensemble des juridictions. Elle peut être saisie par tout agent, victime ou témoin de situations à risque *via* une boîte courriel fonctionnelle.

Toutes les informations sont disponibles sur la page « Cellule d'écoute RPS » de l'intranet (Informations pratiques / Juridictions administratives/ Cellule d'écoute RPS):

<https://intranet.conseil-etat.fr/Informations-pratiques/Juridictions-administratives/Cellule-d-ecoute-RPS>

F. Protection contre les discriminations

Le principe d'égalité de traitement est un principe constitutionnel, également protégé en droit européen et sanctionné pénalement. La loi prévoit explicitement plus de vingt critères de discrimination prohibée.

Aucune discrimination, c'est-à-dire aucune distinction entre personnes, ne doit notamment être opérée en fonction de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur état de santé, de leur handicap, de leur âge, de leurs opinions politiques ou de leurs activités syndicales.

Si le statut de fonctionnaire met – en principe – les magistrats administratifs à l'abri de pratiques telles qu'un refus d'embauche ou un licenciement discriminatoires, des discriminations plus discrètes, dans le cadre du déroulement de la carrière du magistrat ou des relations de travail quotidiennes, peuvent être constatées et doivent être combattues.

La loi du 13 juillet 1983 comporte plusieurs dispositions qui peuvent se rattacher au principe de non-discrimination: article 6 (égalité de traitement et non-discrimination), article 6 bis (sexisme), article 6 ter (harcèlement sexuel), article 6 sexies (égalité de traitement des travailleurs handicapés), article 6 septies (plan d'action pluriannuel pour égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

Le SJA est depuis longtemps engagé dans la lutte contre les discriminations, et il a souhaité formaliser cet engagement lors de son dernier Congrès à l'occasion duquel il a adopté une motion dédiée à ce thème.

Le Conseil d'État s'est engagé en 2017, à la demande du gouvernement, dans une démarche d'obtention des labels «égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» et «diversité» de l'AFNOR. Ces labels ont été délivrés respectivement en mars et en février 2020. Cette labellisation concerne l'ensemble du périmètre de la juridiction administrative (Conseil d'État, Cour nationale du droit d'asile, cours administratives d'appel et tribunaux administratifs), même si les autres juridictions que le Conseil d'État n'ont été associées qu'à partir de l'année 2019.

Vous pouvez retrouver davantage d'informations sur la page «Plan Vivre Ensemble» de l'intranet (Ressources Humaines / Plan vivre ensemble):

<https://intranet.conseil-etat.fr/Ressources-Humaines/Plan-vivre-ensemble>

L'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 oblige les employeurs publics à mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif concerne aussi les témoins de tels faits. Une cellule d'écoute dédiée a été mise en place au sein de la juridiction administrative (cf. encadré ci-dessous).

Nos conseils face aux comportements discriminatoires

sja

Si vous estimez avoir été victime de discrimination, ou avoir été témoin d'un traitement contraire au principe d'égalité, n'hésitez pas à en parler.

Vous pouvez nous saisir *via* votre délégué local SJA en juridiction, un membre du conseil syndical, un élu SJA au CHSCT ou notre adresse mail fonctionnelle. Les questions individuelles sont traitées avec la plus grande discrétion.

Vous pouvez également saisir la cellule d'écoute dédiée mise en place en février 2020 par le Conseil d'État: il s'agit d'un dispositif de recueil des réclamations individuelles, consistant en une cellule d'écoute nationale, joignable *via* une boîte courriel fonctionnelle que vous pouvez trouver sur la page «Cellule d'écoute Discrimination» de l'intranet (Ressources Humaines / Cellule d'écoute discriminations et violences sexistes et sexuelles):

<http://intranet.conseil-etat.fr/Ressources-Humaines/Cellule-d-ecoute-discriminations-et-violences-sexistes-et-sexuelles>

II. LA PROTECTION FONCTIONNELLE ET LE DROIT DE RETRAIT

— A. La protection fonctionnelle —

Liste des textes applicables :

Article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit

1. Conditions de mise en œuvre de la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle désigne la protection que doit assurer l'employeur au soutien de son agent – ou ancien agent – victime ou mis en cause « à raison de ses fonctions ». La protection fonctionnelle bénéficie donc au magistrat dans deux hypothèses principales : lorsque le magistrat est victime d'une infraction (1.1) et lorsque le magistrat se défend dans le cadre d'une action engagée contre lui (1.2).

Il est à noter que l'octroi de la protection fonctionnelle en cas de poursuites pénales ou civiles ne fait pas obstacle à l'engagement de poursuites disciplinaires à l'encontre de l'agent, et que la protection ne joue pas si une faute personnelle peut être reprochée à l'agent (cf. 2. *infra*).

1.1 Protection des agents victimes

L'État est tenu de protéger le magistrat contre les attaques dont il pourrait être victime à raison de ses fonctions :

- les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne,
- les violences,
- les agissements constitutifs de harcèlement,
- les menaces,
- les injures,
- les diffamations,
- les outrages.

Le fait que l'attaque se soit produite en dehors des locaux de la juridiction ne fait pas obstacle à l'octroi de la protection, si un lien avec les fonctions de magistrat peut être établi. Peu importe la personne à l'origine de l'acte (public, avocat, requérant, collègue de travail) :

dès lors qu'il a été subi à raison de l'exercice des fonctions, il ouvre droit à protection. Une exception est prévue par la jurisprudence en ce qui concerne les différends susceptibles de survenir, dans le cadre du service, entre un agent public et l'un de ses supérieurs hiérarchiques: en principe ils n'ouvrent pas droit à protection, sauf lorsque les actes du supérieur hiérarchique sont «*insusceptibles de se rattacher à l'exercice normal du pouvoir hiérarchique*» (CE, 29 juin 2020, n° 423996).

1.2 Protection des agents poursuivis

a. Poursuites pénales (III de l'article 11 de la loi de 1983)

La protection doit être accordée lorsque le magistrat fait l'objet de poursuites pénales, à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

La loi de 2016 a ajouté aux poursuites pénales en tant que telles la possibilité de bénéficier de la protection fonctionnelle pour :

- une étape préalable à l'engagement des poursuites pénales: la garde à vue,
- un statut particulier des poursuites pénales: le statut de témoin assisté,
- une alternative aux poursuites pénales: la procédure de composition pénale.

b. Actions civiles (II de l'article 11 de la loi de 1983)

En principe, la responsabilité civile du magistrat ne peut pas être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions: ce sont les hypothèses qualifiées par la jurisprudence de «*faute de service*» ou de «*faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service*».

Si le magistrat a toutefois fait l'objet de poursuites devant les juridictions civiles dans ces hypothèses et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, l'administration doit le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La protection fonctionnelle accordée à l'agent se distingue de la garantie assurée par l'administration envers les victimes de fautes de ses agents, qu'il s'agisse de fautes de service ou de fautes personnelles non dépourvues de tout lien avec le service: par exemple l'administration remboursera les sommes versées par le magistrat si les poursuites débouchent sur une condamnation pécuniaire pour une faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service, indépendamment de l'octroi de la protection fonctionnelle à son agent (prise en charge des frais d'avocat notamment).

1.3 Actions des ayants-droits (V de l'article 11 de la loi de 1983)

Le conjoint (ou concubin ou partenaire de PACS), les enfants et les ascendants directs peuvent se voir accorder la protection fonctionnelle, à des conditions plus strictes que pour le fonctionnaire:

- dans le cadre d'instances civiles ou pénales qu'ils engagent;

- contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne (une simple menace ne suffit pas) dont ils sont eux-mêmes victimes;
- du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

La protection peut être également accordée au conjoint (ou, à défaut, aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs) qui engage une action contre l'auteur d'une atteinte volontaire à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci.

2. Motifs de refus ou de retrait de la protection fonctionnelle

La protection ne joue pas si une faute personnelle peut être imputée au magistrat.

La protection de l'agent victime peut être légalement refusée, ou retirée, si le magistrat a commis une faute personnelle, même non détachable, qui a contribué aux faits dont il se plaint.

L'administration peut aussi refuser d'accorder la protection pour un motif d'intérêt général (CE 20 avril 2011, n° 332255).

Les fautes personnelles détachables du service ne sont pas couvertes par la protection fonctionnelle des agents poursuivis. C'est le cas si la faute est incompatible avec les pratiques habituelles du service, si elle a été commise par intérêt personnel, par malveillance ou en violant délibérément la loi. Il peut y avoir faute professionnelle détachable même si elle a été commise durant le temps de service, notamment si elle est d'une particulière gravité, celle-ci étant appréciée eu égard à sa nature, aux conditions dans lesquelles elle a été commise, aux objectifs poursuivis par son auteur et aux fonctions exercées par celui-ci (CE, 11 février 2015, *Ministre de la justice*, n° 372359).

3. Procédure d'octroi et modalités de la protection

3.1 Procédure de demande et décision d'octroi

La protection fonctionnelle peut être accordée spontanément par l'administration, mais en pratique elle est demandée par le magistrat, qui doit préciser les faits ou les actions pour lesquels il sollicite la protection. Il lui est loisible, en outre, de préciser les modalités de protection qui lui paraîtraient appropriées.

L'administration prend les mesures lui permettant de remplir son obligation de protection, sous le contrôle du juge: cf. CE, 13 janvier 2017, n° 386799 pour un droit de réponse à une diffamation par voie de presse.

Le refus d'accorder la protection fonctionnelle dans les cas d'ouverture de celle-ci doit être motivé.

3.2 Modalités de la protection

L'administration doit apporter l'assistance juridique nécessaire aux agents poursuivis en justice ou qui engagent une action en justice, ce qui comprend notamment:

- la prise en charge (partielle ou totale) des frais d'avocat (choisi par l'agent);
- le remboursement des frais engagés par l'agent pour assurer sa défense;
- l'assistance et les autorisations d'absence en cas de convocations en justice.

Le décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 encadre la prise en charge de ces frais: une convention peut être conclue entre l'avocat choisi et le Conseil d'État afin que le magistrat n'ait pas à avancer les frais d'avocat.

Pour le magistrat victime, l'administration est tenue de réparer le préjudice qui est, le cas échéant, résulté des attaques subies, à charge pour l'État de se retourner ensuite contre l'auteur des faits.

L'octroi de la protection fonctionnelle ne se concrétise pas nécessairement par des versements pécuniaires, et peut être mobilisée en dehors de toute action judiciaire: l'administration peut ainsi « protéger » le magistrat par divers types d'actions:

- l'envoi d'un courrier personnel de soutien à l'agent mis en cause;
- la rédaction d'une lettre ouverte adressée à l'agent ou aux agents attaqués;
- l'envoi d'un courrier de protestation à l'auteur des attaques;
- la publication d'un communiqué désapprouvant les agissements portés à sa connaissance;
- le signalement de la personne auteur des attaques à son autorité disciplinaire ou à l'autorité judiciaire;
- l'engagement de poursuites à l'encontre de l'auteur des attaques;
- le changement d'affectation de l'agent, ou l'autorisation donnée à l'agent de ne plus exercer les fonctions à l'occasion desquelles il a été mis en cause;
- l'indemnisation immédiate de l'ensemble des préjudices subis, et notamment le préjudice moral; etc.

L'action du SJA en matière de protection fonctionnelle

sja

Le SJA peut assister tout magistrat poursuivi ou victime à raison de ses fonctions, afin de l'accompagner, de manière individualisée et concrète, dans ses démarches. Le SJA a notamment diffusé en février 2020 un modèle de courrier de demande de protection fonctionnelle adressée au Conseil d'État, afin de permettre aux magistrats victimes de mises en cause ou de menaces dans le cadre du mouvement de grève des avocats contre le projet de réforme des retraites qui le souhaitaient de solliciter la protection de leur employeur.

3.3 Suites de l'octroi de la protection fonctionnelle

Dans le cas du magistrat victime, le VI de l'article 11 de la loi de 1983 précise que l'administration est subrogée dans les droits de son agent : elle peut reprendre l'action, ou exercer une action, contre l'auteur des menaces ou violences, notamment aux fins de récupérer les sommes versées à son agent.

L'administration dispose aussi d'une action directe, pour obtenir réparation du préjudice qu'elle a subi du fait d'avoir dû protéger son agent.

— B. Le droit d'alerte et de retrait —

Texte applicable: décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, articles 5-6 et suivants

1. Les conditions: la présence d'un danger grave et imminent

Face à une « situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection », l'agent doit alerter son employeur, et peut se retirer d'une telle situation.

Le droit de retrait ne peut donc légitimement s'appliquer qu'en présence d'une situation de danger particulièrement grave, susceptible de conduire à la mort ou à une détérioration grave de la santé du magistrat. Le danger doit en outre être imminent, c'est-à-dire susceptible de se produire quasi immédiatement.

Évidemment, la faculté de se retirer d'une telle situation ne doit pas elle-même créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Il est fortement conseillé d'informer un représentant au CHSCT d'une telle situation, car le signalement d'une situation de danger grave et imminent par un représentant du personnel au CHSCT est consigné dans un registre spécial et déclenche une enquête : voir ci-dessus *I/D/1/1.4/b. (Le registre destiné au signalement d'un danger grave et imminent).*

Le chef de juridiction procède immédiatement à une enquête et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence et rend un avis sur ces points.

Les mesures arrêtées par le chef de juridiction pour mettre fin à la situation et pour protéger les agents et magistrats qui y seraient exposés ou les mettre en sécurité, sont consignées dans le registre spécial.

2. Les conséquences

Il ne peut être demandé à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui a fait usage de son droit de retrait. Si cet usage n'était pas justifié, l'agent s'expose en revanche à une retenue de salaire pour absence de service fait pour la durée pendant laquelle il s'est retiré de son poste.

Il n'est pas possible de lister des cas dans lesquels le droit de retrait serait assurément légitime, car tout dépend de la configuration de l'espèce. On peut toutefois affirmer qu'un risque imminent et avéré d'agression physique peut justifier d'exercer ce droit.

Dans le contexte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a rappelé le régime de l'exercice du droit de retrait et précisé qu'en période de pandémie, l'administration devait prévoir, pour les professionnels exposés de manière active au virus, des mesures de protection renforcées et adaptées aux missions qu'ils exercent. Sous ces réserves, la DGAFP a estimé que l'exercice du droit de retrait se fondant sur l'exposition au virus ne devrait donc trouver à s'appliquer que de manière tout à fait exceptionnelle, les conditions de danger grave et imminent n'étant en principe pas réunies.

III. LE DROIT DE GRÈVE

Liste des textes applicables :

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, 7^{ème} alinéa

Article 10 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Articles L. 2512-1 et suivants du code du travail

— A. Fondements et pratique —

Le droit de grève est reconnu « *dans le cadre des lois qui le réglementent* » par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et, pour les fonctionnaires, par l'article 10 de la loi du 13 juillet 1983.

Certaines catégories de fonctionnaires sont soumises à des restrictions voire des interdictions d'exercice du droit de grève. Il en va ainsi dans l'armée, la police ou l'administration pénitentiaire ou la magistrature judiciaire (cf. art. 10 de l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature).

Les magistrats administratifs ne sont pas soumis à restriction ni à interdiction du droit de grève, et en disposent donc pleinement. Ils n'en font toutefois usage qu'avec parcimonie :

deux fois au cours des dix dernières années à propos de la dispense de conclusions du rapporteur public (2011) et plus récemment à l'occasion de la réforme des retraites (2020).

— B. Modalités et procédure —

La grève est une cessation collective et concertée du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles. Elle doit avoir pour objet la défense des intérêts professionnels des magistrats.

La grève doit être précédée d'un préavis émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national c'est-à-dire, pour les magistrats, disposant d'au moins un siège au CSTACAA.

Ce préavis, qui doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève, précise les motifs du recours à la grève. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les organisations syndicales et l'administration employeur sont tenues de négocier.

Les grèves échelonnées ou par roulement sont interdites.

Les magistrats n'étant pas soumis à un décompte de leur temps de travail ni à une obligation de « pointage », la cessation du travail ne peut avoir d'effet que si elle se traduit par une moindre production. Une journée de grève correspond pour eux à une décharge de dossiers correspondant à une journée de travail.

— C. Conséquences financières —

Toute journée de grève, même si la cessation effective du travail est inférieure à une journée, donne lieu à une retenue de $1/30^e$ de la rémunération mensuelle. La base de rémunération est la rémunération totale (traitement indiciaire + primes et indemnités, seuls les remboursements de frais ne sont pas pris en compte). Le supplément familial de traitement est maintenu.

Si la grève dure plusieurs jours consécutifs, le nombre de trentièmes retenus est égal au nombre de jours compris du premier jour inclus au dernier jour inclus de grève, jours non ouvrés inclus. Ainsi, par exemple, si un agent fait grève un vendredi et le lundi suivant, il lui est retenu $4/30^e$.

La partie de la rémunération non versée pour cause de grève n'est pas soumise à cotisations. La conséquence en est que les jours de grève, qui ne donnent pas lieu à cotisation retraite, ne sont pas pris en compte pour la retraite.