

Le droit de grève est une liberté publique fondamentale assurée dans le préambule de la Constitution de 1958.

Cependant ce droit s'exerce selon des modalités précises.

Droit de grève	Personnel de droit privé	Enseignants Des écoles maternelles et élémentaires privées sous contrat	Enseignants du second degré enseignants dans des établissements sous contrat	Personnels salariés des établissements sous contrat simple ou d'association
Qui décide de la grève ?	Les syndicats n'ont pas de rôle privilégié. Les grèves déclanchées spontanément, sans intervention des syndicats peuvent être licites.	La décision de la grève doit émaner d'un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national (CFTC,CGC, FO, CGT, CFDT) ou dans la profession.	La décision de la grève doit émaner d'un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national (CFTC,CGC, FO, CGT, CFDT) ou dans la profession,	Les modalités de grève pour le secteur privé s'appliquent à ce personnel.
Qui peut faire grève ?	Tous les salariés quelque soit la nature de leur contrat de travail L'arrêt de travail d'un seul salarié dans une entreprise répondant à un mot d'ordre plus vaste (national, régional, départemental...) est licite.	Tous les enseignants quelque soit leur statut. L'arrêt de travail d'un seul salarié dans une entreprise répondant à un mot d'ordre plus vaste (national, régional, départemental...) est licite.	Tous les enseignants quelque soit leur statut. L'arrêt de travail d'un seul salarié dans une entreprise répondant à un mot d'ordre plus vaste (national, régional, départemental...) est licite.	Tous les salariés quelque soit la nature de leur contrat de travail. L'arrêt de travail d'un seul salarié dans une entreprise répondant à un mot d'ordre plus vaste (national, régional, départemental...) est licite.
Préavis	Aucun préavis n'est nécessaire. Sous réserve que l'employeur ait eu connaissances des revendications, la « grève surprise » (sans avertissement préalable est licite)	Obligation d'un préavis syndical de 5 jours francs. Les enseignants ne sont pas tenus de déposer un préavis dans leur propre établissement si le mot d'ordre émane d'un secteur plus large	Obligation d'un préavis syndical de 5 jours francs. Les enseignants ne sont pas tenus de déposer un préavis dans leur propre établissement si le mot d'ordre émane d'un secteur plus large	Aucun préavis n'est nécessaire. Sous réserve que l'employeur ait eu connaissances des revendications, la « grève surprise » (sans avertissement préalable est licite)
Déclaration	En cas de mot d'ordre national de grève, les grévistes ne sont pas tenus d'en informer leur chef d'entreprise ou l'autorité hiérarchique	Déclaration au moins 48 heures avant la grève de l'intention de faire grève. Le délai de déclaration préalable de 48h doit nécessairement comprendre un jour ouvré. Les samedis ne sont pas considérés comme des jours ouvrés dans les écoles qui n'assurent pas de cours ces jours là .Elle doit être faite	En cas de mot d'ordre national de grève, les grévistes doivent prévenir leur chef d'établissement pour lui permettre d'organiser l'accueil des élèves qui se présenteraient ce jour là.	En cas de mot d'ordre national de grève, les grévistes ne sont pas tenus d'en informer leur chef d'entreprise ou l'autorité hiérarchique

		par lettre ou télécopie. La personne qui ferait grève sans s'être au préalable déclarée gréviste encourrait une sanction disciplinaire.		
Dispositifs à prendre en cas de grève	Le recours à des CDD ou des contrats de travail temporaire en cas d'absence temporaire ou de suspension du contrat de travail par suite d'un conflit collectif du travail est totalement interdit par la loi (L.1251.10 et L.1246-6)	Le recours à des CDD ou des contrats de travail temporaire en cas d'absence temporaire ou de suspension du contrat de travail par suite d'un conflit collectif du travail est totalement interdit par la loi (L.1251.10 et L.1246-6)	Ministère de l'EN Les enseignants non grévistes ne sont pas tenus de surveiller les élèves de leurs collègues absents.	Le recours à des CDD ou des contrats de travail temporaire en cas d'absence temporaire ou de suspension du contrat de travail par suite d'un conflit collectif du travail est totalement interdit par la loi (L.1251.10 et L.1246-6)
Salaire	Les heures non effectuées ne sont pas payées.La retenue doit être rigoureusement proportionnelle au nombre d'heures de grève sur le nombre d'heures prévues de travail au cours du mois où la grève est intervenue. Les périodes de grève n'entrent pas dans le décompte des jours ouvrant droit à des congés payés. Les primes peuvent subir un abattement à condition que les absences pour grève ne soient pas plus pénalisées que les absences pour d'autres motifs.	Retenue de 1/30° du salaire mensuel par jour ouvrable de grève.Une grève d'une durée inférieure à une journée entraîne pareillement une retenue de 1/30° du traitement. Le traitement comprend tous les éléments de la rémunération à l'exception du supplément familial.	Retenue de 1/30° du salaire mensuel par jour ouvrable de grève.Une grève d'une durée inférieure à une journée entraîne pareillement une retenue de 1/30° du traitement. Le traitement comprend tous les éléments de la rémunération à l'exception du supplément familial	Les heures non effectuées ne sont pas payées.La retenue doit être rigoureusement proportionnelle au nombre d'heures de grève sur le nombre d'heures prévues de travail au cours du mois où la grève est intervenue. Les périodes de grève n'entrent pas dans le décompte des jours ouvrant droit à des congés payés. Les primes peuvent subir un abattement à condition que les absences pour grève ne soient pas plus pénalisées que les absences pour d'autres motifs.
Conséquences sur le contrat de travail	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune