

Référentiel Ressources Humaines

Document d'information

INTERNE SNCF
Propriété de la SNCF
Reproduction limitée
Ce document ne doit pas être
communiqué
en dehors de l'entreprise

Manuel pratique droit de grève

RHRS

Émetteur : Direction des Ressources Humaines



Sommaire

PREAMBULE	1
INDEX ALPHABETIQUE	3
FICHE N°1 : HISTORIQUE DU DROIT DE GREVE ET NORMES APPLICABLES	6
I – La reconnaissance du droit de grève	6
II – Les normes applicables	6
FICHE N°2 : DEFINITION DE LA GREVE	8
FICHE N°3 : LE PERSONNEL CONCERNE	9
I – Droit reconnu pour tous les salariés de l’entreprise	9
II – Avec certaines limites pour certaines catégories de personnel	9
FICHE N°4 : LA GREVE DOIT ETRE PRECEDEE D’UNE DCI (LOI DU 21 AOUT 2007) ET D’UN PREAVIS (LOI DU 31 JUILLET 1963)	12
I - L’obligation de négocier avant tout préavis :	13
II - Principes concernant le préavis : (L 2512-2 du code du travail)	14
FICHE 5 : PLAN DE PREVISIBILITE (LOI DU 21 AOUT 2007)	27
FICHE 6 : MIEUX ORGANISER LE SERVICE : LA DII (LOI DU 21 AOUT 2007)	28
I - Les catégories de personnel soumises à DII	28
II - Délai de prévenance	28
III - Précisions sur la DII	29
IV - Absence de DII	30
V - Les modalités de la DII	30
VI - Conservation de la DII :	30
FICHE 7 : LE RESPECT DU PLAN DE TRANSPORT ANNONCE : LA REAFFECTATION (LOI DU 21 AOUT 2007)	31
I - Le principe : réaffecter les agents disponibles si nécessaire	31
II - Le personnel concerné	31
III - les conditions de la réaffectation	32
IV - La Rémunération	33
V - Recensement des ressources et formation	33
VI - Le refus de réaffectation	33
VII - Les possibilités de recours externes	34
FICHE 8 : FORMES DE GREVES ILLICITES	35
I – L’interdiction de certaines formes de grève découlant de la définition de la grève	35
II – Autres formes de grèves illicites dans les services publics	37
FICHE 9 : EFFETS DE LA GREVE SUR LA REMUNERATION	42
I – Les modalités de décompte	42
II – Gestion de l’utilisation et gestion administrative	55
FICHE N°10 : FAUTES COMMISES PENDANT LA GREVE	58
I – Procédure à suivre en cas de faute pendant la grève	58
II – Les infractions pénales commises pendant la grève	59

FICHE 11 : LA POURSUITE DU DIALOGUE SOCIAL PENDANT LA GREVE (LOI DU 21 AOUT 2007)	65
I – <u>Le recours au médiateur</u>	65
II – <u>La consultation au bout de 8 jours de grève</u>	67
FICHE 12 : STATISTIQUES DE GREVE	69
I – <u>Modalités de collecte des résultats de grève</u>	69
II – <u>Rappels sur la saisie des résultats de grève</u>	70
FICHE 13 : RETOUR D'EXPERIENCE	72
ANNEXE 1: CIRCULAIRE MINISTERIELLE DU 16 MARS 1964	73
ANNEXE 2 : LOI DU 21 AOUT 2007	77
ANNEXE 3 : LEXIQUE	83
ANNEXE 4 : FORMULAIRE DII	84

Préambule

Le manuel pratique a pour objet d'indiquer les références essentielles ainsi que les informations complémentaires ou les précisions nécessaires au traitement des questions portant sur l'application du droit de grève à la SNCF.

Il ne constitue pas un référentiel mais est un outil d'aide.

Sa réédition tient compte de la mise en œuvre à la SNCF de la loi du 21 août 2007 relative au dialogue social et à la continuité du Service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs reprise dans le RH 0924.

Index alphabétique

A

- Accusé réception d'un préavis de grève : *page 19*
- Agents assurant une mission de sécurité : *page 9*
- *Agents soumis à DII : page s 11 et 28*
- Assemblée générale : *page 54*
- Astreinte : *page 55*
- Auteur du préavis : *page 15*
- Autorité hiérarchique intéressée : *page 13*
- Avis au personnel : *page 24*

C

- Cinq jours francs : *page 16*
- Circulaire ministérielle du 16 mars 1964 : *annexe 1*
- Consultation au bout de 8 jours de grève : *page 67*
- Continuité du service public : *page 6*
- Crédit d'heures : *page 54*

D

- Date et heure prévues au préavis : *page 16*
- *Déclaration Individuelle d'intention : page 28*
- Décompte de grève : *page 42*
- Définition de la grève : *page 8*
- Demande de concertation immédiate : *page 12*
- Dénonciation d'un préavis de grève : *pages 19 et suivantes*
- Droit constitutionnel : *page 6*
- Durée du préavis : *page 16*

E

- Embauche : *page 34*
- Entrave à la liberté du travail : *page 59*

F

- Faute pendant la grève : *page 58*

G

- Garde barrière : *page 9*
- Gestion de l'utilisation : *page 55*
- Gestion administrative : *page 56*
- Grève d'autosatisfaction des revendications : *page 36*
- Grève à la carte : *page 37*
- Grèves illicites : *page 35*
- Grève perlée : *page 35*
- Grève politique : *page 36*
- Grève de solidarité : *page 36*
- Grève surprise : *page 37*
- Grève tournante : *page 37*
- Grève du zèle : *page 35*

H

- Historique droit de grève : *page 6*

I

- Incompétence pour négocier : *page 19*
- Infractions pénales : *page 59*
- Idap RH Observation Sociale : *page 69*

L

- Lieu couvert par le préavis : *page 16*
- *Loi du 21 août 2007 : annexe 2*

M

- Médiateur : *page 65*
- Missions de sécurité : *page 10*
- Mises en demeure de quitter les voies : *page 60*
- Mi-temps médical : *page 54*
- Modalités prévues au préavis : *page 16*
- Motif d'ordre professionnel : *page 16*

N

- Négociation : *page 13*

O

- Occupation des voies : *page 59*
- Occupation des locaux : *page 59*
- Organigramme de la gestion d'un préavis de grève : *page 20*
- Organisations syndicales représentatives : *page 15*

P

- Personnel concerné : *pages 9 et 31*
- Plan de prévisibilité : *page 27*
- Préavis de grève : *page 12*

R

- Réaffectation : *page 31*
- Recevabilité du préavis : *page 15*
- Reconnaissance du droit de grève : *page 9*
- Relevé de conclusion : *page 13*
- Remplacement des agents grévistes : *page 34*
- Rémunération : *page 42*
- Réquisition des forces de police : *pages 59 et suivantes*
- Réunion de conciliation : *page 13*
- Retour d'expérience : *page 72*

S

- Sanctions : *pages 33 et 58*
- Signature du préavis : *page 16*
- Sous-traitance : *page 34*
- Statistiques de grève : *page 39*

U

- Utilisation des non grévistes : *page 34*

Fiche n°1 : Historique du droit de grève et normes applicables

*Références : Constitution
Code du travail : articles L 2512-1 et suivants
Circulaire du 16 mars 1964
Ordre général n°64 du 17 octobre 1961
Loi du 31 juillet 1963 ; loi du 19 octobre 1982 et loi du 21 août 2007*

I – La reconnaissance du droit de grève

La grève était un délit pénal jusqu'en 1864, puis une faute civile jusqu'en 1946, avant de devenir un droit. En effet, avant que l'exercice du droit de grève ne soit considéré comme l'exercice d'une liberté publique, les grèves étaient interdites.

La participation à un conflit collectif des agents du secteur public ou du secteur privé était constitutive d'une infraction pénale jusqu'au XIX^{ème} siècle. Par la suite, la grève est restée pour le juge et l'administration « un acte illicite ».

Ce n'est qu'au lendemain de la guerre que le droit de grève est reconnu comme un principe constitutionnel.

Le 27 octobre 1946, l'alinéa 7 du préambule de la constitution énonce que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglemente ».

II – Les normes applicables

A – Les normes constitutionnelles

Le droit de grève

Compte tenu des termes du préambule de la Constitution cités ci-dessus, le droit de grève est un droit constitutionnel.

La continuité du service public

Le conseil constitutionnel a donné, par ailleurs, à la continuité du service public, le caractère d'un principe à valeur constitutionnelle, dans une décision du 25 juillet 1979 concernant le droit de grève à la radiotélévision française (*C.C. du 25 juillet 1979, « droit de grève à la radiotélévision »*).

Il y a donc « cohabitation » de deux principes constitutionnels.

B – Les normes législatives et réglementaires

Le préambule de la constitution précise que le droit de grève doit s'exercer dans le cadre des lois qui le réglementent.

En fait, le législateur a peu répondu à l'invitation qui lui était faite de légiférer sur la question du droit de grève : une seule loi de portée générale concerne les personnels assurant la gestion d'un service public ; il s'agit de la loi n° 63-777 du 31 juillet 1963. Elle est reprise aux articles L2512-2 à L2512-4 du Code du travail.

La loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 reprise dans l'article L2512-5 du code du travail sur les retenues pécuniaires, instaure également l'obligation de négocier pendant la durée du préavis (L2512-2).

Par ailleurs, le Conseil d'Etat a admis que : « la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit comme à tout autre en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public » (C.E. 7 juillet 1950, « Dehaene »).

Le pouvoir réglementaire entend donc également apporter des limites au droit de grève.

Ce sont essentiellement les tribunaux, par la jurisprudence, qui ont construit le droit applicable aux modalités d'exercice du droit de grève, notamment dans les services publics.

Enfin, **la loi du 21 août 2007** sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs ouvre aux voyageurs des droits nouveaux en cas de perturbation prévisible du trafic.

Ces droits concernent :

- la garantie d'un niveau de service sur les dessertes prioritaires ;
- la garantie d'une information gratuite, précise et fiable ;
- un droit au remboursement des titres de transport en cas de défaut dans la mise en oeuvre du plan de transport ou de l'information, quand l'entreprise est directement responsable de ce défaut d'exécution.

Pour tenir le service annoncé aux clients, l'entreprise doit connaître à l'avance les moyens humains et matériels indispensables dont elle disposera.

SNCF :

Outre l'application du Code du travail, la SNCF est également soumise à la circulaire ministérielle du 16 mars 1964 et à l'ordre général n°64 du 17 octobre 1961 établis par le ministère des transports, du fait de la spécificité de ses métiers.

Fiche n°2 : Définition de la grève

*Références : Code du travail : article L 2512-2
Ordre général n°64 du 17 octobre 1961
Loi du 21 août 2007*

La grève est une cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles. Cette définition est issue de jurisprudences de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation puisque le code du travail ne définit pas la grève.

Trois notions essentielles et cumulatives ressortent de cette définition :

La cessation du travail :

La grève suppose un **arrêt de travail**, une **cessation d'activité** pure et simple, **nette et franche**.

Il s'agit d'une suspension du contrat de travail. Ainsi la mauvaise exécution ou l'inexécution partielle du contrat de travail ne constituent en aucun cas un exercice régulier du droit de grève.

Un conflit collectif :

Un préavis de grève et une D.C.I doivent être déposés par une organisation syndicale représentative. En application de l'article L 2512-2 du code du travail, seules les OS sont habilitées à déposer un préavis.

Une action basée sur des revendications professionnelles :

La grève est un moyen de défense des intérêts professionnels, des revendications professionnelles internes à l'entreprise auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction.

Fiche n° 3 : le personnel concerné

Références : *Loi du 15 juillet 1845*
Décret du 22 mars 1942
Ordre Général n°64 du 18 octobre 1961
IN 1472
Loi du 21 août 2007

I – Droit reconnu pour tous les salariés de l’entreprise

Ce droit de grève est reconnu à tous les salariés de l’entreprise liés par un contrat de travail quelques soient leurs situations (sauf les salariés des entreprises sous traitantes, intérimaires) à savoir : les agents du cadre permanent, les contractuels (CDI, CDD, Contrats aidés, Apprentissage) et les stagiaires.

Toutefois, la loi du 21 août 2007 l’a encadré pour certaines catégories de personnels.

Il convient de rappeler que le droit de grève de certaines catégories d’agents était déjà encadré avant la loi du 21 août 2007.

Cas particulier, dans le cadre d’un préavis local, des agents temporairement détachés relevant d’un autre établissement :

Un agent rattaché administrativement à l’établissement où est déposé le préavis mais mis à disposition d’un autre établissement ne peut pas faire grève, sous couvert du préavis déposé, dans son établissement d’attache, puisqu’il n’est plus placé sous l’autorité hiérarchique du directeur d’établissement.

En revanche, l’agent mis à disposition d’un autre établissement peut faire grève, sous couvert d’un préavis déposé dans l’établissement qui l’accueille.

II – Avec certaines limites pour certaines catégories de personnel

A – Personnel affecté à la garde des barrières, des passages à niveau

L’Ordre Général n°64 du 18 octobre 1961 prévoit : « cette sécurité serait, enfin, très gravement compromise, tant en ce qui concerne la circulation routière que la circulation ferroviaire, s’il n’était pas interdit au personnel affecté à la garde des barrières des passages à niveau de cesser le travail. La S.N.C.F. doit, en effet, pouvoir assurer en toutes circonstances, au moment du déclenchement d’une grève de ses agents, l’acheminement des convois en marche, sans que celui-ci constitue un danger pour la sécurité des personnes, transportées ou non. C’est pourquoi toute participation de ces personnels de garde à une grève est une faute lourde imputable au salarié au sens de l’article 4 de la loi du 11 février 1950 ».

Sont soumis aux dispositions de l'Ordre Général n°64 :

- les agents des gares et des postes intervenant systématiquement dans la commande des passages à niveau pour tous les trains d'un sens déterminé ou des deux sens.
- les agents des gares et des postes affectés à la manœuvre partiellement ou en permanence des passages à niveau gardés.
- les agents de la voie temporairement affectés à la garde d'un passage à niveau automatique en panne.

En revanche, les agents intervenant occasionnellement dans les postes de commandement lors des manœuvres de gare ou pour l'expédition de trains « origine » ne sont pas soumis à ces dispositions.

Si les agents soumis à l'Ordre Général n°64 se mettent en grève, ils commettent une faute lourde. Pour autant, il convient pour que l'agent puisse être sanctionné :

1. qu'il n'ait pas fait connaître au moins 24 heures à l'avance son intention de faire grève à sa hiérarchie ;
2. ou qu'ayant été informée dans les délais précités, la commande ne puisse absolument pas remplacer l'agent ;
3. que l'intéressé soit informé du maintien dans son service de gardiennage ;
4. que malgré cela l'agent persiste dans son refus.

Pour ce qui concerne le cas particulier d'un agent de l'exploitation partiellement utilisé à la manœuvre d'une barrière, sa participation à la grève est possible, mais elle est limitée aux tâches autres que celles afférentes à la garde du passage à niveau. Pour cette dernière, il convient de le rémunérer par l'attribution d'une indemnité calculée dans la même proportion et sur les mêmes éléments que la retenue pour cessation concertée du travail d'un garde barrière de qualification A position 3 (échelon de l'agent infra) qui serait opérée pour une grève de durée identique à la durée des tâches de gardiennage assurées.

A noter que l'Ordre Général n°64 de 1961 intervient avant la loi sur la grève du 31 juillet 1963. Toutefois, sa validité a été confirmée par une décision en Conseil d'Etat du 23 octobre 1964 et la lettre PD1555 du 19 mars 1966.

B – Autres agents assurant une mission de sécurité

L'exercice du droit de grève ne peut conduire à mettre en jeu la sécurité des circulations, des personnes ou à entraver la circulation ferroviaire.

L'agent qui exerce des fonctions de sécurité (conducteur, agent circulation, aiguilleur, garde, ASCT..., voir annexe 2 de l'IN1472) ne peut arrêter de travailler que s'il est remplacé, ou si les conditions nécessaires de sécurité sont remplies (article 108 de l'IN 1472).

L'abandon d'un poste de sécurité est constitutif d'une faute lourde pour la Cour de Cassation (*Cass. Soc. 14 juin 1958*).

De plus, l'article 223-1 du code pénal dispose que « le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures....par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence...est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

Cas particulier des agents de conduite :

L'abandon de poste d'un agent de conduite est puni de 6 mois à 2 ans d'emprisonnement (article 20 de la loi du 15 juillet 1845). En outre, il faut l'autorisation de l'agent de circulation pour faire stationner un train (article 203 de l'IN1511).

C – Agents soumis à DII

La loi du 21 août 2007 relative au dialogue social et à la continuité du service public de transport ouvre aux voyageurs des droits nouveaux en cas de perturbation prévisible du trafic. Pour tenir le service annoncé aux clients, l'entreprise doit connaître à l'avance les moyens humains et matériels indispensables dont elle disposera. Ainsi, la loi impose aux catégories d'agents indispensables à l'exécution du plan de transport de déclarer au plus tard 48 heures à l'avance leur intention de participer à la grève par le biais de la DII voir fiche n°6)

Fiche n°4 : la grève doit être précédée d'une DCI (loi du 21 août 2007) et d'un préavis (loi du 31 juillet 1963)

Références : *RH 0924*

RH 0826

Loi 19 octobre 1982 ; loi du 21 août 2007 ; loi du 20 août 2008

Statut

Circulaire du 16 mars 1964

Code du travail : L 2512-2 et suivants

Afin de limiter les inconvénients supportés par les voyageurs en cas de perturbation, la loi a souhaité promouvoir l'amélioration du dialogue social, afin de réduire le nombre de grèves. Il s'agit de son volet "prévention des conflits" qui rend obligatoire une période de concertation avant tout dépôt d'un préavis de grève.

Après le vote de la loi, la direction de l'entreprise et certaines organisations syndicales ont signé un avenant à l'accord de 2004 sur la prévention des conflits pour rendre obligatoire une Démarche de Concertation Immédiate (DCI), facultative à l'origine (Avenant du 13 décembre 2007).

Que dit l'avenant ?

Article 1 :

L'article 4-2 du titre II de l'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits (RH0826) a été modifié ainsi qu'il suit (modifications en italique) :

« Il est donc institué une démarche de « concertation immédiate » par laquelle les organisations syndicales peuvent aviser la direction concernée d'un différend particulier, c'est-à-dire d'un problème clairement identifié, unique, *ou des motifs* susceptibles de provoquer un conflit. Ce différend *ou ces motifs* doivent être explicités par écrit auprès de la direction par un représentant syndical ou un délégué syndical d'établissement désigné à cet effet. *Un préavis de grève ne peut être déposé par une organisation syndicale qu'après qu'elle ait eu recours à cette démarche et qu'à l'issue de 8 jours francs à compter de la réception de sa demande de concertation.* La direction peut prendre l'initiative de déclencher elle-même cette procédure *de concertation*, pour des sujets qu'elle considère comme potentiellement conflictuels.

Dans le cadre de cette démarche, la concertation est alors ouverte lors d'une première réunion au plus tard *dans les trois jours* après la date de réception de la demande. Si nécessaire et pendant une durée de dix jours ouvrables à compter de cette même date, d'autres réunions peuvent être programmées afin de finaliser la réponse au problème soulevé. Les signataires conviennent de faire tous leurs efforts pour laisser les discussions se tenir au cours de cette période, afin de parvenir par la négociation à un accord et éviter ainsi le dépôt d'un préavis, voire une issue conflictuelle, caractéristique d'un échec du dialogue social ».

INTERNE SNCF

I - L'obligation de négocier avant tout préavis :

Dès qu'une organisation syndicale – ou la direction – voit apparaître un sujet qui pourrait déboucher sur un conflit social, elle doit expliquer par écrit le problème et ses causes, en initialisant une demande de concertation immédiate.

Un préavis de grève ne peut être déposé par une organisation syndicale qu'après qu'elle a eu recours à **une telle démarche**.

A Conditions de validité de la DCI :

Pour qu'une DCI soit valable, elle doit :

- être à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou de la direction de l'Entreprise,
- être datée,
- être adressée par écrit,
- à l'autorité intéressée (Président, Directeur de Région ou Directeur d'Etablissement) si elle émane d'une organisation syndicale,
- être signée par un délégué syndical,
- évoquer un problème clairement identifié, unique **ou** des motifs susceptibles de provoquer un conflit. Il doit s'agir de revendications d'ordre professionnel ; ne sont pas considérées comme telles les revendications illégales, les manifestations de soutien ou de solidarité sans rapport avec des intérêts professionnels, les motifs politiques sans incidence professionnelle.

La période de conciliation (prévue par la loi et par l'accord du 13 décembre 2007) doit permettre, par la négociation, de rechercher un accord et d'éviter le dépôt d'un préavis.

B Organisation de la conciliation pendant la période de conciliation :

Une première réunion doit se tenir au plus tard dans les **trois jours** après la réception de la demande.

Pour le décompte du délai de 3 jours au cours duquel l'employeur doit recevoir les OS qui ont déclenché la procédure de DCI, il convient de respecter les principes suivants : lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas (article 641 du nouveau code de procédure civile). Le délai qui expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (article 642 du nouveau code de procédure civile).¹

D'autres réunions peuvent être programmées afin de finaliser la réponse au(x) problème(s) soulevé(s).

C Un relevé de conclusion concerté :

Un relevé de conclusion mettant en avant les points d'accord et de désaccord doit être rédigé par les 2 parties et diffusé à l'ensemble du personnel concerné dans les plus brefs délais afin de leur permettre d'apprécier la situation. Il peut être signé par ces deux parties si elles le souhaitent.

A noter que ce relevé de conclusion devrait contenir l'intention de l'OS (qui renonce au préavis ou envisage d'en déposer un et si c'est le cas dans quel délai).

Si, à l'issue de huit jours de concertation, aucun terrain d'entente n'a pu être trouvé, un relevé de désaccord est rendu public et les organisations syndicales peuvent déposer un préavis de grève (le 9^{ème} jour).

¹ Exemple : si les OS déposent une DCI le jeudi, la première réunion de négociation peut être programmée le lundi.

II - Principes concernant le préavis : (L 2512-2 du code du travail)

C'est une obligation qui conditionne la régularité du mouvement mais il n'entraîne pas pour le syndicat représentatif l'obligation de déclencher la grève.

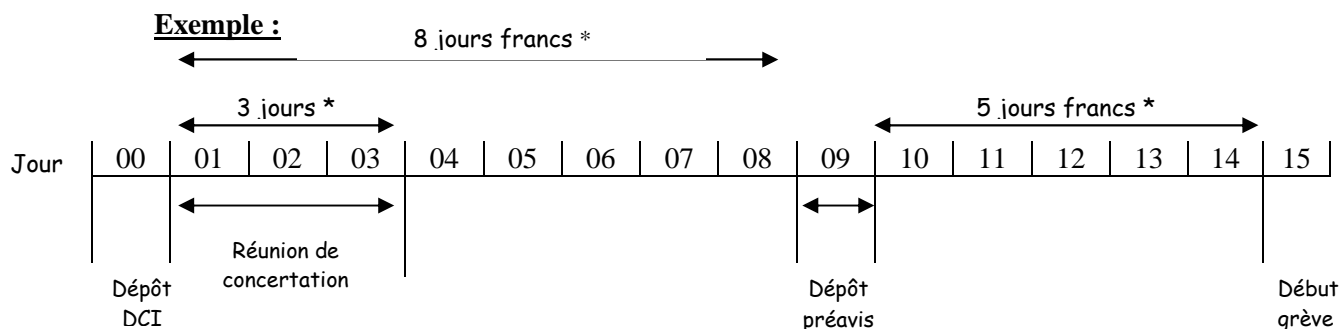
A Délai de dépôt d'un préavis après DCI :

Pour le cas où, malgré la recherche commune de solutions, les points objets de la négociation n'étaient pas résolus à l'issue de la dernière réunion de négociation préalable, et où les Organisations syndicales représentatives décidaient de déposer un préavis de grève, il ne pourrait l'être qu'à l'issue des 8 jours francs à compter de la réception de la demande de concertation immédiate.

La question du délai dans lequel, après le dépôt d'une DCI, le préavis peut être déposé a été tranchée par la signature d'un avenant au RH 0826 le 21 avril 2008 :

« Il est précisé que, dans le cadre d'une démarche de concertation immédiate menée dans le cadre de l'avenant du 13 décembre 2007 à l'accord du 28 octobre 2004, si malgré la recherche commune de solutions, les points à l'origine de la demande ne sont pas résolus au terme du délai de 8 jours fixé par cet avenant, la décision de dépôt d'un préavis devra être confirmée lors de la signature ou de l'approbation du relevé de conclusion définitif et intervenir alors au plus tard le lendemain de celle-ci (cas d'une négociation qui continue au-delà de 8 jours).

Si, toutefois, l' (les) organisation(s) syndicale(s) n'est (ne sont) pas en capacité de se prononcer avec certitude sur un dépôt de préavis et souhaite(nt) un délai de réflexion afin d'organiser les consultations nécessaires, un délai maximum de 15 jours francs après la diffusion du relevé final de conclusion lui (leur) est accordé pour déposer un éventuel préavis. »



Une même organisation syndicale ne peut redéposer un préavis pour le **même motif** :

- qu'à l'issue du délai du préavis en cours,
- et qu'après avoir eu recours à une nouvelle démarche de concertation immédiate.
-

I _____ I I _____ I
DCI préavis grève

I _____ I I _____ I
Nouvelle DCI préavis grève

En cas de non respect de ces règles, (absence de DCI préalable, motifs différents entre DCI et préavis, non respect des délais...) le préavis déposé est irrecevable et peut être dénoncé par l'entreprise par courrier adressé à l'organisation syndicale. Un avis au personnel est également affiché pour informer les salariés.

INTERNE SNCF

Si le préavis n'est pas déposé dans ces délais, il faut repasser par la phase de DCI.

L'OS peut elle déposer un préavis si c'est le DET qui est à l'origine de la DCI ? Non, car l'accord du 13 décembre 2007 prévoit que l'OS ne peut déposer un préavis qu'après qu'elle ait eu recours à la DCI.

B Conditions pour qu'un préavis soit recevable :

Condition préalable, un délai de 8 jours francs à compter de la réception de la demande de concertation immédiate est obligatoirement respecté.

*** Les auteurs du préavis :** "Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé" L 2512-2 du code du travail.

Le préavis émane obligatoirement d'une ou des organisations syndicales ayant notifié la DCI.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, dite loi sur la représentativité, a modifié les principes.

Le statut, dans sa version du 24 avril 2009 prévoit : que « sont représentatives au niveau de l'entreprise, les organisations syndicales qui satisfont aux critères définis à l'article L 2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissements, quel que soit le nombre de votants (soit CGT, UNSA, SUD-Rail et CFDT à l'issue des élections professionnelles de 2009).

Au niveau de chaque comité d'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères définis à l'article L 2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires au comité d'établissement, quel que soit le nombre de votants (CGT et UNSA sont représentatifs dans tous les CE, SUD-Rail dans 22 CE, CFDT dans 15 CE , FO dans 9 CE et CFTC dans 5 CE à l'issue des scrutins de 2009).

OS catégorielle :

Sont représentatives dans l'entreprise, à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles, affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, qui satisfont aux critères de l'article L 2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissements, dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants (aucune OS ne répond actuellement à ce critère).

Au niveau de chaque comité d'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L 2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comités d'établissement, dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants » (aucune OS ne répond actuellement à ce critère).

*** Il doit parvenir à l'autorité hiérarchique intéressée** (L 2512-2 du code du travail et circulaire du 16 mars 1964) soit le Président, le Directeur de Région, le Directeur d'établissement. En aucun cas le préavis ne doit être adressé au Dirigeant d'Unité. Toutefois, un préavis qui concernerait un établissement et qui serait envoyé au Directeur de Région serait recevable dans l'esprit de « *qui peut le plus peut le moins* ».

S.N.C.F :

Dans la circulaire du 16 mars 1964 sont spécifiquement notifiées les autorités compétentes pour recevoir le préavis selon le niveau de la grève. De ce fait :

- pour les grèves visant soit l'ensemble du personnel de la S.N.C.F., soit une ou plusieurs catégories de ce personnel sur le plan national, le préavis doit être adressé au Directeur Général,
- les préavis concernant les grèves intéressant un groupe d'établissements, ou une catégorie de personnel sur le plan régional sont à adresser aux Directeurs de Région,
- les préavis concernant un établissement ou une entité de l'établissement sont à adresser au Directeur d'établissement.

*** Il doit être écrit ou dactylographié** et revêtu de la signature d'une personne ayant qualité pour engager l'organisation syndicale. Il est adressé par courrier, par fax, par mail (l'envoi par mail est toléré uniquement au niveau national et régional car la Charte Intranet SNCF n'a prévu des moyens informatiques à l'usage des organisations syndicales qu'à ces deux niveaux de l'entreprise). A noter que l'utilisation d'une boîte aux lettres professionnelle à des fins syndicales n'est pas autorisée.

En conséquence, une simple information par voie de presse ou verbale ne peut posséder la qualité de préavis (Chambre Sociale de la Cour de Cassation 13 octobre 1976).

Ce sont normalement les délégués syndicaux qui doivent remplir cette fonction. C'est ce qui se passera dans la plupart des cas. Toutefois, certaines organisations syndicales ont souhaité que des secrétaires de syndicats locaux (= syndicats "de site" avec une maille différente de l'établissement et de la région) chargés chacun de questions spécifiques, soient habilités à signer et déposer des préavis (et DCI) même s'ils n'appartiennent pas à l'établissement concerné. L'entreprise a accepté de satisfaire à cette demande.

Par conséquent, les préavis et DCI signés par des représentants syndicaux sont recevables, même lorsque ces représentants n'appartiennent pas à l'établissement concerné. Le cas échéant, et afin d'éviter tout litige, les RS régionaux sont invités à solliciter le secrétaire régional de l'OS signataire en lui demandant la communication d'une liste exhaustive des représentants syndicaux habilités à déposer une DCI (ou préavis) sur la région.

La circulaire de 1964 prévoit l'obligation de signature sur le préavis.

*** Il fixe (le texte de L 2512-2 a été modifié par la recodification):**

- . **les motifs** : il doit reprendre le ou les **mêmes** motifs que ceux évoqués dans la DCI (partiellement ou en totalité),
- . **le champ géographique** = personnel touché par la grève (L 521-3 dans sa formulation précédente parlait de **lieu**)
- . **l'heure de début**
- . **ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée**. Un mouvement de grève peut également être reconductible, la reconduction étant souvent décidée en assemblée générale. Un préavis reconductible équivaut à un préavis illimité.

Il peut préciser les modalités d'application de la grève (exemple de modalité légale : 59' à la fin de service...) mais elles doivent être précises (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 3 février 1998*). En revanche, 59 minutes, sans autre précision, n'est pas constitutif d'une modalité suffisamment précise admise par la jurisprudence.

Des tracts postérieurs au dépôt du préavis ne peuvent fixer des modalités différentes de celles figurant au préavis (Chambre Sociale de la Cour de Cassation 13 octobre 1976).

Le préavis peut être déposé après l'approbation du relevé de conclusion définitif et au plus tard dans un délai de 15 jours francs après la diffusion de ce relevé.

*** Délai de présentation à respecter :**

- . Le préavis doit parvenir **5 jours francs** (= jour entier de calendrier) avant le déclenchement de la grève (article L 2512-2 du Code du travail)

INTERNE SNCF

- . La date à prendre en considération et à partir de laquelle court ce délai est celle à laquelle le préavis est parvenu à l'autorité hiérarchique compétente.
- . Le jour où est reçu le préavis et le jour du début de la grève ne sont pas compris.

A noter qu'un préavis envoyé dans la nuit en l'absence du DET est considéré comme parvenu le lendemain. Par contre si le préavis est déposé au cadre d'astreinte et que ce dernier a pu en informer son DET le délai commence au moment où il en a pris connaissance.

Ce délai doit permettre :

- de prendre toutes les mesures utiles afin de réduire les conséquences de la grève pour les usagers,
- de négocier avec les syndicats.

Toutefois, avec la DCI préalable, cette négociation a perdu un peu de son intérêt mais reste malgré tout obligatoire.

Selon une jurisprudence ancienne, un manquement au délai de dépôt d'un préavis constitue une faute lourde imputable à ceux qui l'ont déposé (Chambre Sociale de la Cour de Cassation 7 décembre 1978).

Exemples :

- Préavis remis le lundi 11 avril à 11h00 pour un début d'arrêt de travail le samedi 16 avril à 16h00.

lundi 11/4	mardi 12/4	mercredi 13/4	jeudi 14/4	vendredi 15/4	samedi 16/4
11h00 Remise du préavis	1 ^{er} jour franc	2 ^e jour franc	3 ^e jour franc	4 ^e jour franc	16h00 Début de la grève

DELAI DE CINQ JOURS FRANCS NON RESPECTE

- Préavis remis le lundi 11 avril à 18h00 pour un début d'arrêt de travail le dimanche 17 avril à 0h00.

lundi 11/4	mardi 12/4	mercredi 13/4	jeudi 14/4	vendredi 15/4	samedi 16/4	dimanche 17/4
18h00 Remise du préavis	1 ^{er} jour franc	2 ^e jour franc	3 ^e jour franc	4 ^e jour franc	5 ^e jour franc	0h00 Début de la grève

DELAI DE CINQ JOURS FRANCS RESPECTE

- Préavis daté du lundi 11 avril et reçu le mardi 12 avril à 8h00 pour un début d'arrêt de travail le dimanche 17 avril à 20h00.

lundi 11/4	mardi 12/4	mercredi 13/4	jeudi 14/4	vendredi 15/4	samedi 16/4	dimanche 17/4
Date du préavis	8h00 Réception du préavis	1 ^e jour franc	2 ^e jour franc	3 ^e jour franc	4 ^e jour franc	20h00 Début de la grève

DELAI DE CINQ JOURS FRANCS NON RESPECTE

- Préavis reçu le mardi 12 juillet à 18h00, pour un arrêt de travail le lundi 18 juillet de 0h00 à 24h00 et le 14 juillet est un jour férié.

mardi 12/7	mercredi 13/7	jeudi 14/7	vendredi 15/7	samedi 16/7	dimanche 17/7	lundi 18/7
18h00 Réception du préavis	1 ^{er} jour franc	2 ^e jour franc	3 ^e jour franc	4 ^e jour franc	5 ^e jour franc	0h00 Début de la grève

DELAI DE CINQ JOURS FRANCS RESPECTE

INTERNE SNCF

L'autorité hiérarchique à qui est adressé le préavis ou la DCI (DET, DR ou Président) doit sans délai délivrer un accusé réception et convoquer la ou les organisations syndicales à une réunion de conciliation. Les modalités de transmission (courrier, fax...) importent peu.

Selon l'article L 2512-2 du Code du travail, « les parties intéressées sont tenues de négocier pendant la durée du préavis ». Ce point important a été apporté par la loi n°82-889 du 19 octobre 1982 qui a rendu impérative la négociation pendant le préavis.

Cependant, durant le préavis, le défaut de dialogue entre les parties n'est pas assorti de sanctions et ne peut faire l'objet de recours par la voie contentieuse (CE 3 juillet 1987 et CE 20 juin 1990).

Cas particulier : lorsque le **destinataire du préavis est incompétent pour négocier, par rapport aux motifs** (exemple : préavis local présentant des revendications qui ne peuvent être traitées qu'au niveau national), cela donne lieu à un accusé de réception précisant cet aspect et l'impossibilité de négocier, mais le mouvement est considéré comme légal. Le DET/DR peut aussi décider de recevoir les organisations syndicales, de les écouter et transmettra alors les remarques au niveau national.

C – Procédure à suivre pour un préavis irrégulier :

Si le préavis ne satisfait pas aux conditions de validité de l'article L 2512-4 du Code du travail et à l'obligation de DCI issue de la loi du 21 août 2007, le mouvement envisagé est irrégulier.

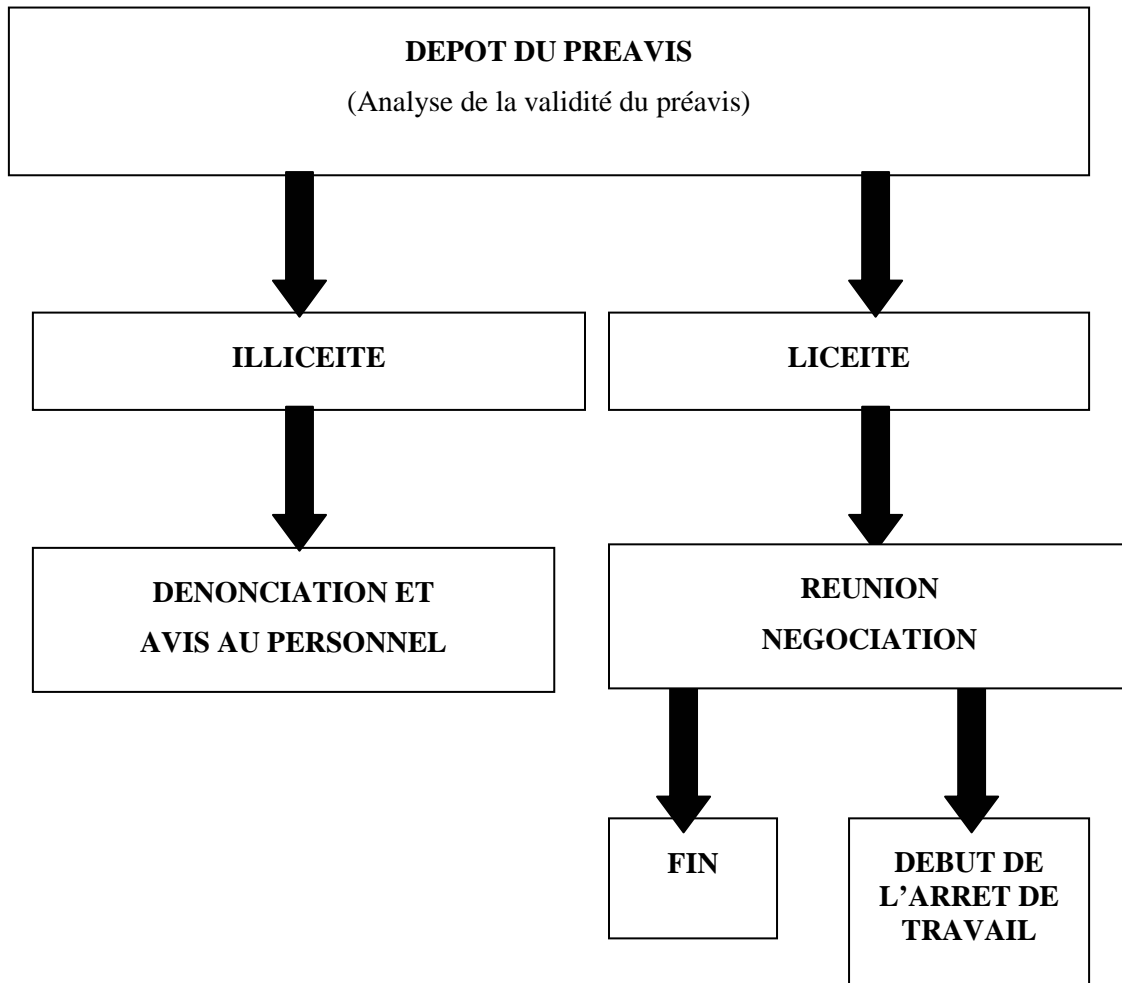
Le préavis doit alors être **dénoncé** :

A (Aux) l'organisation(s) syndicale(s), il y a lieu, tout d'abord, d'adresser un accusé de réception soulignant le caractère irrégulier du préavis. Cette lettre aux organisations syndicales est adressée au DS ou aux signataires du préavis (voir modèle en fin de fiche).

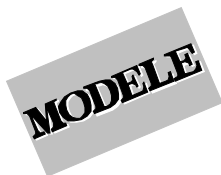
Par ailleurs, une procédure d'information doit être entamée par l'envoi ou l'affichage de lettre ou d'avis dans le but de prévenir le personnel que la cessation de travail envisagée est irrégulière (voir modèle en fin de fiche).

L'avis au personnel doit être affiché assez tôt pour permettre à tous les agents d'en prendre connaissance, et d'être ainsi informés qu'ils s'exposeraient à des sanctions en cas de participation à un tel arrêt de travail.

ORGANIGRAMME DE LA GESTION D'UN PREAVIS DE GREVE



MODELE DE CONVOCATION A LA REUNION DE CONCILIATION



Syndicat.....

Paris le

Objet : Préavis de grève.

Monsieur,

Par courrier du, vous nous avez adressé un préavis de grève appelant l'ensemble du personnel de l'établissement à cesser le travail du àheures au,..... heures.

Je vous en accuse réception et vous informe que vous serez reçu dans le cadre de ce préavis par M,..... (*titre*) le :

..... àheures

au siège de l'Etablissement

Salle

.....

.....(*Adresse*).

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur d'établissement

INTERNE SNCF

MODELES DE DENONCIATION D'UN PREAVIS OU D'UN MOT D'ORDRE DE GREVE

En cas d'infraction aux règles définies aux articles L 2512-2 et L 2512-3 du Code du travail, le préavis doit être dénoncé :

a) Adresser un accusé de réception au(x) signataire(s) du préavis :

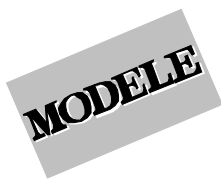
- Indiquer les dispositions du Code du Travail qui ne sont pas respectées,
- Préciser que les agents vont être avisés du caractère irrégulier du mouvement et des mesures susceptibles d'être prises à l'encontre de ceux qui cesseraient leur travail.

b) Diffuser un « Avis au Personnel » soulignant le caractère irrégulier de la grève et les mesures susceptibles d'être prises en cas de participation à un tel mouvement.

Il s'agit généralement d'un avis collectif diffusé par voie d'affichage, mais cette procédure peut également prendre la forme d'une lettre nominative remise à chaque agent.

Ci-joints, des modèles de lettres et d'avis au personnel aménageables en fonction des circonstances.

Cas : non-respect du délai de 5 jours francs



Syndicat.....

Paris, le ...

Monsieur,

J'ai pris connaissance du préavis de grève que vous m'avez remis le ...

J'attire votre attention sur le non-respect des dispositions de l'article L. 2512-2 du Code du travail qui stipulent que le préavis doit parvenir à l'autorité hiérarchique ou à la Direction de l'Établissement cinq jours francs avant le déclenchement de la grève.

Je considère donc votre préavis comme irrecevable et je vous informe que j'attire l'attention du personnel sur le caractère irrégulier des arrêts de travail qui pourraient se produire dans le cadre de ce mouvement ainsi que sur les mesures susceptibles d'être prises en conséquence.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur d'Établissement

INTERNE SNCF

MODELE

AVIS AU PERSONNEL

Paris, le ...

Un préavis de grève a été déposé le ... par une Organisation Syndicale appelant les agents de ... à un arrêt de travail pendant la période du ... au ...

Par lettre du ..., j'ai appelé l'attention des signataires du préavis sur le non-respect des dispositions du Code du travail (art. L.2512-2) qui stipulent que le préavis doit parvenir à l'autorité hiérarchique ou à la Direction de l'Établissement cinq jours francs avant le déclenchement du mouvement.

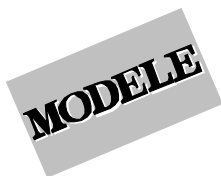
Le préavis est donc irrecevable.

Les agents qui cesseraient leur travail dans le cadre de ce mouvement se mettraient donc en situation irrégulière pouvant entraîner l'application de la procédure disciplinaire prévue par le Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

Le Directeur d'Établissement

INTERNE SNCF

**Cas : autorité hiérarchique non compétente pour recevoir le préavis
(agents relevant d'un autre établissement)**



Syndicat.....

Paris, le ...

Monsieur,

Vous avez déposé le ... un préavis de grève appelant les agents de ... à un arrêt de travail du ... au

Conformément aux dispositions de l'article L.2512-2 du Code du travail, le préavis doit être adressé à l'autorité hiérarchique ou à la Direction de l'Établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé dans un délai de cinq jours francs avant le début du mouvement.

N'exerçant aucun pouvoir hiérarchique sur les agents de ..., je ne suis pas habilité à recevoir un préavis les concernant.

En conséquence, j'appelle votre attention sur le caractère irrecevable de ce préavis pour cette catégorie de personnel.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur d'Établissement

INTERNE SNCF

Cas : préavis non respect des 9 jours par rapport à la DCI et/ou un motif supplémentaire

MODELE

Syndicat.....

Paris, le ...

Monsieur,

Par courrier du....., adressé à, vous avez déposé un préavis de grève appelant l'ensemble du personnel deà cesser le travail du à ...h.... au àh.....

J'attire votre attention sur fait que ce préavis ne respecte pas les dispositions de l'Article 4-2 du Titre II de l'Avenant à l'Accord sur l'Amélioration du Dialogue Social et la Prévention des Conflits du 13 décembre 2007.

En effet, cet article stipule qu'un préavis de grève ne peut être déposé par une organisation syndicale qu'après qu'elle ait eu recours à une Démarche de Concertation Immédiate et qu'à l'issue de 8 jours francs à compter de la réception de sa Demande de Concertation Immédiate.

Ce préavis est donc considéré comme irrecevable, puisqu'il aurait dû être déposé le pour respecter le délai indiqué ci-dessus.

Ou

Ce préavis est donc considéré comme irrecevable, puisqu'il aurait dû être déposé le pour respecter le délai indiqué ci-dessus et parce qu'il devrait reprendre les mêmes motifs que ceux évoqués dans la Demande de Concertation Immédiate.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur d'Établissement

INTERNE SNCF

Fiche 5 : Plan de prévisibilité (loi du 21 août 2007)

Références : *Loi du 21 août 2007*
 Plan de prévisibilité du service de la SNCF

L'article 5 de la loi du 21 août 2007 prévoit que « dans les entreprises de transport, l'employeur et les organisations syndicales représentatives engagent des négociations en vue de la signature, avant le 1er janvier 2008, d'un accord collectif de prévisibilité du service applicable en cas de perturbation prévisible du trafic ou de grève.

L'accord collectif de prévisibilité du service recense, par métier, fonction et niveau de compétence ou de qualification, les catégories d'agents et leurs effectifs, ainsi que les moyens matériels, indispensables à l'exécution, conformément aux règles de sécurité en vigueur applicables à l'entreprise, de chacun des niveaux de service prévus dans le plan de transport adapté.

Il fixe les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible, l'organisation du travail est révisée et les personnels disponibles réaffectés afin de permettre la mise en œuvre du plan de transport adapté. En cas de grève, les personnels disponibles sont les personnels de l'entreprise non grévistes.

A défaut d'accord applicable au 1er janvier 2008, un plan de prévisibilité est défini par l'employeur. »

La Négociation a été engagée au cours de la table ronde du 21 décembre 2007.

Un accord n'ayant pu être trouvé, la SNCF a défini un plan de prévisibilité mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2008.

Fiche 6 : Mieux organiser le service : La DII (loi du 21 août 2007)

Références : Loi du 21 août 2007
Plan de prévisibilité du service de la SNCF

Pour respecter l'obligation d'informer le voyageur 24 heures à l'avance et permettre l'organisation du service, la loi impose aux catégories d'agents indispensables à l'exécution du plan de transport de déclarer au plus tard 48 heures à l'avance leur intention de participer à la grève.

I - Les catégories de personnel soumises à DII

Cela concerne les salariés dont la présence détermine directement l'offre de service, c'est-à-dire :

- les agents de conduite (à l'exception de ceux affectés à des roulements dédiés 100% Fret)
- les agents d'accompagnement
- les agents des postes d'aiguillage, donc pas seulement les aiguilleurs (mais y compris ceux qui ont à la fois des fonctions d'aiguilleur et de régulateur et les agents de réserve s'ils occupent habituellement, et même ponctuellement, des fonctions d'aiguilleur).

Cela concerne les agents en roulement, en service facultatif, ainsi que les agents de réserve formés à la tenue de ces postes.

Les DET de ces agents ont dû les informer par courrier (remis en main propre contre émargement ou envoi en LRAR) qu'ils étaient soumis à cette formalité avant de se mettre en grève et leur communiquer un exemplaire vierge de DII.

L'information aux agents précise :

- les personnes auprès desquelles la déclaration est à faire : DPX ou service de commande du personnel
- le lieu où le formulaire peut être retiré
- les modalités de déclaration : l'agent effectue personnellement sa déclaration par :
 - remise en mains propres contre récépissé
 - télécopieur avec accusé de réception
 - appel téléphonique avec remise d'un numéro d'accusé de réception

II - Délai de prévenance

Ces agents, soumis à la DII, **doivent informer le DET** (ou la personne désignée par lui : DPX ou service de commande) **au plus tard 48h avant de participer à la grève** à l'aide du formulaire ad hoc.

Le salarié concerné par cette procédure et n'ayant établi aucune DII est réputé ne pas participer à la grève. Il fait partie des personnels disponibles réaffectables.

Suite à une négociation avec les organisations syndicales, il est accepté que les agents qui, pour des raisons avérées (congrés en cours au début du préavis et se terminant moins de 48h avant le début de la grève par exemple), n'ont pas été en capacité de transmettre leur déclaration en temps utile ne sont pas

INTERNE SNCF

tenus au respect du délai de 48 heures. Ils doivent cependant établir dès que possible leur déclaration individuelle.

Les agents réaffectés d'un autre établissement ou d'une autre unité dans les conditions prévues à l'article 4 du chapitre 3 du RH 0924 ne sont pas tenus au respect du délai de 48 heures lorsque les circonstances de leur réaffectation ne le leur permettent pas. Ils doivent cependant établir dès que possible leur déclaration individuelle.

III - Précisions sur la DII

Les agents ne sont donc pas tenus de participer à la grève dès le 1er jour du conflit (mais forcément à une prise de service : arrêt du Conseil d'Etat du 29/12/2006).

En effet, la Circulaire du 16 mars 1964 considère comme licite la participation d'un agent à un mouvement de grève postérieurement à l'heure de début de celui-ci **mais dès l'heure de prise de service fixée pour lui par l'horaire qui le concerne.**

Le Conseil d'Etat dans sa décision du 29 décembre 2006 a jugé que la circulaire de 1964 « n'est pas entachée d'illégalité en tant qu'elle n'oblige pas les agents qui souhaitent participer à un mouvement de grève à se joindre à ce mouvement dès leur première prise de service au cours de la période indiquée par le préavis de grève, mais seulement dès le début d'une de leurs prises de service incluses dans cette période ».

Selon des jurisprudences de la Cour de cassation du 13 mai 2009, il résulte du décret n°99-1161 du 29/12/1999 relatif à la durée du travail du personnel repris dans le RH0077 que l'heure de prise de service est distincte de celle de reprise du travail après une coupure. La Cour de Cassation confirme donc clairement que l'agent ne peut se mettre en grève qu'à sa prise de service et non après sa coupure sauf à encourir une retenue pour absence irrégulière.

Si la décision du Conseil d'Etat du 29 décembre 2006 autorise les agents à rejoindre un mouvement de grève à toute prise de service, elle ne s'est pas prononcée sur la possibilité, pour un agent ayant participé à une cessation concertée du travail, de rejoindre le même mouvement de grève après avoir repris son travail.

De ce fait, avant la mise en application de la loi du 21 août 2007, l'entreprise considérait comme irrégulière une succession de plusieurs périodes de grève et de travail à l'intérieur d'un même préavis ; un agent qui avait repris le travail avait manifesté son souhait de se désolidariser d'une grève et ne pouvait donc cesser de nouveau le travail sous couvert du même préavis.

Mais la décision du Conseil Constitutionnel interrogé sur la loi du 21 août 2007 indique que l'obligation faite au salarié de déclarer son intention de participer à la grève ne s'oppose pas à ce qu'il rejoigne un mouvement de grève déjà engagé auquel il aurait cessé de participer, dès lors qu'il en informe son employeur au plus tard 48h à l'avance par le biais de la DII.

La possibilité de se remettre en grève est donc clairement établie même si elle est assortie de l'obligation de le déclarer au préalable pour les agents soumis à DII. Cette disposition concerne une loi entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2008 et il y a donc lieu d'en tenir compte pour les mouvements de grève depuis cette date.

Par extension et dans un souci d'équité, il a été décidé d'étendre cette mesure aux agents non soumis à DII.

L'agent ayant déclaré son intention de participer à la grève a la possibilité de changer d'avis et de ne pas cesser le travail. Il en informe sa hiérarchie ou le service chargé de recevoir les DII dans les meilleurs délais afin de mettre le service en capacité de l'utiliser dans les meilleures conditions, et au plus tard à l'heure de prise de service.

La DII devient caduque si elle n'est pas suivie d'effet à la date prévue, ou si l'agent reprend le travail (ou se remet à disposition pour les agents placés en service facultatif). L'agent conserve la possibilité de

INTERNE SNCF

rejoindre le mouvement de grève, sous réserve qu'il en informe le service compétent au plus tard 48 heures à l'avance par une nouvelle DII.

Les agents qui ne respectent pas ces principes sont passibles d'une sanction disciplinaire pour absence de DII.

IV - Absence de DII

L'agent n'ayant pas établi de DII est présumé ne pas participer à la grève. Il fait partie des personnels disponibles réaffectables.

Les agents soumis à DII et n'ayant pas déclaré leur intention de faire grève ne peuvent participer au conflit, sauf à encourir une sanction disciplinaire.

En cas de non respect de l'obligation de DII, la sanction de l'agent encourue est MAPS ou MAP 1 jour en cas de récidive.

V - Les modalités de la DII

L'agent adresse personnellement le formulaire écrit aux personnes désignées par le directeur d'établissement pour organiser le service (DPX ou responsables du service de commande du personnel) selon 3 moyens :

- remise en mains propres du document papier comportant un récépissé contradictoire
- télécopieur avec accusé réception
- appel téléphonique (avec remise d'un numéro d'accusé réception à l'agent)

Le mail n'a pas été retenu comme moyen de prévenance.

VI - Conservation de la DII :

Ces documents sont couverts par le secret professionnel et ne peuvent être utilisés que pour l'organisation du service durant la grève.

S'il n'y a pas de litige (sur une participation « frauduleuse » à la grève), elles pourront être détruites dès la fin du conflit. Dans le cas contraire, il faut les conserver jusqu'au jugement.

Fiche 7 : le respect du plan de transport annoncé : la réaffectation (loi du 21 août 2007)

Références : *Loi du 21 août 2007*

Plan de prévisibilité du service de la SNCF

Directive RH 0077

Directive RH 0263

Dès que des perturbations sont annoncées, quelle que soit leur origine, la SNCF doit adapter son plan de transport et prévoir les moyens nécessaires pour le réaliser.

Elle se doit de tout mettre en œuvre pour tenir le plan de transport annoncé et assurer l'information des voyageurs.

La loi impose d'utiliser les personnels disponibles pour assurer le service (la réquisition n'est pas prévue).

- En dehors des moyens habituels dont dispose l'entreprise pour organiser la production (transfert de charge à une entité non concernée par le préavis), la loi permet de réaffecter les agents disponibles en fonction des besoins, l'objectif étant d'assurer dans les meilleures conditions le plan de transport annoncé et de mettre en œuvre le plan d'information des voyageurs.
- En cas de grève, les personnels disponibles sont les personnels de l'entreprise non grévistes.

I - Le principe : réaffecter les agents disponibles si nécessaire

La SNCF doit, si le besoin s'en fait sentir, adapter l'organisation du travail et affecter les agents disponibles en fonction des besoins. L'objectif étant d'assurer dans les meilleures conditions le plan de transport et mettre en œuvre le plan d'information des voyageurs.

Les personnels disponibles peuvent être réaffectés :

- **sur un emploi, un poste ou un service différent de celui prévu**
- **sur une mission particulière compatible avec leurs compétences (ex : diffusion d'information à la clientèle)**
- **sur des périodes travaillées ou non (repos) dans les conditions prévues par le décret du 7 février 2008 (RH0077).**

C'est ainsi que, les agents roulants sont placés en service facultatif, et que le tableau de roulement et le programme d'utilisation des agents sédentaires peuvent être modifiés. En cas d'insuffisance de personnels disponibles pour assurer le service annoncé aux voyageurs, un agent initialement en repos peut être commandé sous réserve de respecter les conditions définies ci-dessous.

II - Le personnel concerné

Lorsque c'est une grève qui est à l'origine des perturbations, **tous les agents non grévistes sont réaffectables :**

- **les agents du même métier (réaffectables de droit),**
- **les agents soumis ou non à la DII,**
- **les agents en repos ou en formation,**
- **les agents n'appartenant pas à l'établissement couvert par le préavis.**

INTERNE SNCF

Les modifications de commande sont possibles ainsi que le lieu de travail.

III - les conditions de la réaffectation

L'établissement privilégiera dans la mesure du possible :

- **la réaffectation sur un emploi, poste ou service similaire,**
- **la proximité géographique,**
- **au besoin, un transfert de charge pourra être opéré.**

Cette réaffectation pourra même concerner des agents n'appartenant pas à l'établissement couvert par le préavis dès lors qu'ils répondent aux exigences requises.

La réaffectation peut être notifiée à un agent non gréviste avant le 1^{er} jour de la grève et elle est en vigueur pendant toute la durée de la grève. Elle peut déborder avant ou après pour les besoins imputables à la grève.

Elle pourra même être mise en œuvre avant le 1^{er} jour de la grève dans le cas particulier des « découchers » : en effet, si le trajet « aller » était prévu la veille de la grève, il pourra être modifié si le trajet retour n'est pas prévu dans le plan de transport.

Le même principe pourra être appliqué si une journée de service est à cheval sur le début de la grève.

*** Principe :**

Des règles ont été définies pour encadrer la façon dont les personnels disponibles peuvent être réaffectés.

Ainsi un agent ne pourra être réaffecté sur une mission que s'il détient les aptitudes et les habilitations nécessaires (particulièrement pour ce qui touche aux connaissances de lignes, de matériels ou d'installations).

Dans la mesure du possible, on privilégiera la réaffectation sur un emploi, un service ou un poste similaire ainsi que la proximité géographique.

Enfin, les agents de conduite ne sont pas réaffectés sur des missions normalement assurées par des ASCT, et vice versa.

La loi du 21 août 2007 permet la réaffectation de personnels disponibles au sein de chaque entreprise de transport y compris à partir d'un site non couvert par un préavis. *Les agents réaffectés, placés sous la subordination du responsable de l'établissement ou de l'unité couverte par un préavis peuvent entrer en grève sous réserve de déclarer leur intention. Ils ne sont toutefois pas tenus au respect du délai de 48 heures, lorsque les circonstances de la réaffectation ne le leur permettent pas.*

En cas de transfert de charge d'un établissement (ou d'une UO/UP) où est déposé un préavis de grève à un autre (ou à une autre), les agents de l'établissement (ou de l'UO/UP) à qui est transférée la charge restent sous la subordination de leur hiérarchie habituel et de ce fait ne sont pas couverts par le préavis.

Les agents sont informés de leur réaffectation dans les meilleurs délais.

SNCF :

Il est possible d'affecter un agent non gréviste au poste d'un gréviste sous réserve de l'article 5 du dictionnaire des filières (RH0263). Deux conditions sont soumises à ce recours :

- « Sous réserve qu'il possède les aptitudes requises, un agent d'une qualification donnée peut être amené à assurer exceptionnellement ou accessoirement des activités ressortissant normalement à une autre qualification égale ou inférieure à la sienne.
- Par ailleurs, et sous réserve qu'il possède les capacités requises, un agent peut assurer temporairement – notamment pour garantir la continuité du fonctionnement de l'entreprise – le remplacement d'un agent de la qualification immédiatement supérieure.

Dans ce cas, les documents d'organisation ou de commande doivent indiquer la part de responsabilités qu'il doit assumer et, si nécessaire, préciser les modalités de contrôle des capacités requises (En EEX, le remplacement d'un agent de qualification E ne peut être assuré que par un agent ayant satisfait à l'examen correspondant). »

*** Cas particuliers :**

* Pour les agents non grévistes en **repos**, le principe de non remise en cause des repos programmés a été retenu selon les modalités suivantes :

- Les repos en cours ne seront pas modifiés, ainsi que plus généralement tous les repos intégrés à une période d'absence en cours (repos ou des absences **en cours au moment du début du préavis**).
- En cas d'insuffisance de personnels disponibles pour assurer le service annoncé, seuls les repos placés **deux jours francs après** le début de la perturbation sont susceptibles d'être déplacés.
- Les repos déplacés restent intégralement dus à l'agent.

* Un agent en **congé** pendant un conflit ne pourra être réaffecté.

IV - La Rémunération

La rémunération due est théoriquement celle du service effectué (en prenant cependant les dispositions nécessaires afin que les agents ne perdent pas d'argent dans la mesure du possible).

V - Recensement des ressources et formation

La mise en œuvre de la réaffectation en vue d'assurer les niveaux de service prioritaires nécessite de mettre à la disposition de la production les compétences utiles. Il est procédé, au niveau approprié (établissement, région, direction d'activité) à un recensement des compétences disponibles.

Un suivi régulier des agents réaffectables sur des métiers qui demandent des aptitudes et des compétences spécifiques, sera effectué. En cas de besoin, des compléments de formation leur seront donnés.

VI - Le refus de réaffectation

Doit être traité comme le refus de service.

VII - Les possibilités de recours externes

A – Les interdictions

Il est interdit de :

- remplacer les grévistes par des salariés recrutés par contrat à durée déterminée (article L 1242-6 du Code du travail).
- remplacer les grévistes par des travailleurs temporaires (article L 1251-10 du Code du travail).

B – Les possibilités

« L'employeur touché par une grève est en droit de sous traiter sa production à d'autres entreprises." (Chambre Sociale de la Cour de Cassation 15 février 1979).

Le recours à des bénévoles a également été admis par la jurisprudence (Chambre Sociale de la Cour de Cassation 11 janvier 2000).

Fiche 8 : formes de grèves illicites

Références : *Code du travail : article L 2512-3*
Circulaire du 16 mars 1964
Ordre Général n° 64 du 18 octobre 1961

I – L’interdiction de certaines formes de grève découlant de la définition de la grève

A – Définition de la grève

La grève est une **cessation collective et concertée du travail** en vue d’appuyer des **revendications professionnelles** auxquelles l’employeur refuse de donner satisfaction (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 17 janvier 1968, 16 mai 1989, 18 janvier 1995, 18 juin 1996*).

B – Certains comportements ne constituent pas l’exercice normal du droit de grève

1) Cessation collective et concertée du travail

La grève suppose une cessation du travail complète, nette et franche. Il s’agit d’une suspension du contrat de travail. Ainsi la mauvaise exécution ou l’inexécution partielle du contrat de travail ne constituent en aucun cas un exercice régulier du droit de grève.

Ainsi sont interdites :

- **La « grève perlée »** : sans cesser totalement leur activité, les salariés refusent d’exécuter certaines obligations de leur contrat de travail comme par exemple certaines tâches (grève de la pince) ou en ralentissant les cadences. La grève perlée qui consiste en un ralentissement de l’activité sans véritable arrêt de travail ne peut être qualifiée d’exercice normal du droit de grève (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 18 février 1960 et 22 avril 1964*). Il en est de même pour l’inexécution partielle du contrat de travail = *grève de la pince* (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 16 mars 1994*).
- **La « grève du zèle »** : c’est un mouvement qui consiste à respecter scrupuleusement le règlement, ce qui aboutit à un ralentissement de la production ou du rendement.

SNCF :

Les agents qui n’effectuent pas certaines tâches ou diminuent leur rendement sont susceptibles d’être sanctionnés pour faute grave (*Ordre Général n°64 du 18 octobre 1961*).

2) Revendications d'ordre professionnel

La grève est un moyen de défense des **intérêts professionnels**. De ce fait, certaines formes de grèves à motif non professionnel sont interdites :

➤ **La « grève politique » :**

La grève politique est illicite car l'employeur ne peut satisfaire les revendications des grévistes (exemple : la guerre d'Algérie) (*Conseil d'Etat 8 février 1961*).

En revanche, si le motif politique est assorti de revendications professionnelles, ces grèves dites mixtes sont autorisées (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 29 mai 1979*).

Il en est de même si le motif, a priori politique, est susceptible d'avoir un impact à terme sur la situation professionnelle des salariés.

➤ **La « grève de solidarité » :**

1/ En externe : elles sont illicites si elles sont totalement externes à l'entreprise (exemple : grève d'agents SNCF pour soutenir les routiers), faute de revendication professionnelle.

2/ En interne : la grève pour obtenir la réintégration d'un salarié régulièrement licencié, n'ayant ni un intérêt collectif professionnel, ni la modification ou l'amélioration des conditions de travail, n'a pas le caractère d'une grève licite (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation Soc. 8 janvier 1965 et 16 novembre 1993*). La grève serait licite si les intérêts collectifs étaient menacés par la sanction prise à l'encontre d'un salarié (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 30 juin 1976*).

Soutenir un salarié, dont le geste lourdement fautif ne concerne en rien la collectivité, est donc illicite (*jet de peinture sur agent de maîtrise : Chambre Sociale de la Cour de Cassation 30 mai 1989*).

Par contre, une grève de solidarité est considérée comme licite si le motif de grève de solidarité s'accompagne de revendications professionnelles intéressant l'ensemble du personnel (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 27 novembre 1985*, en l'espèce suppression du fractionnement des congés).

3) La « grève d'autosatisfaction » des revendications :

Le droit de grève n'autorise pas les salariés à exécuter leur travail dans les conditions qu'ils revendiquent. En conséquence, ne constitue pas une grève licite le fait pour des salariés ne voulant pas travailler le samedi de s'absenter trois samedis de suite (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 23 novembre 1978*). En revanche la grève est licite lorsque :

- elle s'accompagne de revendications professionnelles (exemple arrêt de travail le week-end aux fins de satisfaire des revendications portant sur le travail le week-end ainsi que sur la sécurité et les horaires de travail) (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 25 juin 1991 et 12 avril 1995*).
- la durée de la cessation de travail est plus longue que la période considérée (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 18 avril 1989*). Par exemple, dans le cas du refus de faire une nuit, la durée couverte par le préavis est plus longue que la période de nuit.

II – Autres formes de grèves illicites dans les services publics

A – Grève surprise (= sans préavis)

Cette grève est illicite car le préavis est obligatoire dans les services publics afin de tenir informés les clients ainsi que les autorités responsables du fonctionnement du service public (*article L 2512-2 du Code du travail*). Son caractère illicite est renforcé par l'obligation de déposer une DCI préalable.

B – Grève à la carte

L'article L 2512-3 du Code du travail interdit les grèves à la carte dans les services publics : "l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé".

C – Grève tournante

La grève tournante est constituée d'arrêts de travail de durée variable, dans différents secteurs de l'entreprise, les uns après les autres.

Elle est particulièrement gênante car elle peut, à moindre coût pour les grévistes, se renouveler fréquemment et constituer un moyen de pression important sur l'employeur.

Elle est interdite dans les services publics par l'article L 2512-3 du Code du travail qui stipule que "des arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou les diverses catégories de professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements d'une même entreprise ne peuvent avoir lieu".

Ce type de grève est, néanmoins, régulière en droit commun (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 14 janvier 1960 et 2 mars 1960*), sauf lorsqu'elle entraîne une désorganisation complète de l'entreprise, ce qui lui confère un caractère abusif.

La difficulté c'est d'apporter la preuve du caractère tournant surtout avec les assouplissements liés à l'arrêt du Conseil d'Etat et la décision du Conseil Constitutionnel qui permettent d'alterner les périodes de grève/travail/grève et de faire grève à une prise de service différente de la première si elle est couverte par le préavis.

Exemple : Grève prévue dans un même établissement à des moments différents selon les chantiers.

SNCF :

- La Circulaire du 16 mars 1964 considère comme licite la participation d'un agent à un mouvement de grève postérieurement à l'heure de début de celui-ci **mais dès l'heure de prise de service fixée pour lui par l'horaire qui le concerne.**

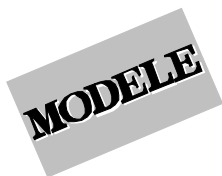
Le Conseil d'Etat dans sa décision du 29 décembre 2006 a jugé que la circulaire de 1964 « n'est pas entachée d'illégalité en tant qu'elle n'oblige pas les agents qui souhaitent participer à un mouvement de grève à se joindre à ce mouvement dès leur première prise de service au cours de la période indiquée par le préavis de grève, mais seulement dès le début d'une de leurs prises de service incluses dans cette période ».

Pour le personnel sédentaire, l'article 24 du RH0077 précise que le tableau de service indique les heures de prise et de cessation de service et, le cas échéant, les heures de commencement et de fin de coupure.

Pour le personnel roulant, l'article 15 du RH 0677 fait référence aux heures de prise et fin de service mentionnées à la commande.

Dans les deux cas, **l'heure de fin de coupure ne s'apparente donc pas à une prise de service.**

Cas : modalités reprises dans un tract et instituant une grève tournante



Syndicat.....

Paris, le ...

Monsieur,

J'ai pris connaissance du tract diffusé par votre Organisation Syndicale appelant le personnel à cesser le travail dans le cadre du préavis de grève qui a été déposé le ...

Conformément aux dispositions de l'article L 2512-3 du Code du travail, l'heure de cessation et celle de reprise de travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel concerné.

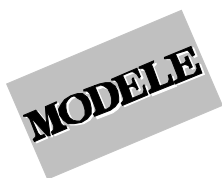
Les mots d'ordre qui viennent d'être donnés invitent les agents à cesser le travail selon leur convenance, (*reprendre les modalités*), donc à ne pas respecter les dispositions légales.

Je vous informe que j'attire l'attention du personnel sur le caractère irrégulier des arrêts de travail qui pourraient se produire dans le cadre de ces mots d'ordre ainsi que sur les mesures susceptibles d'être pris en conséquence.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur d'Établissement

INTERNE SNCF



AVIS AU PERSONNEL

Paris, le ...

Un préavis de grève a été déposé le ... par une Organisation Syndicale appelant les agents de ... à un arrêt de travail pendant la période du ... au ...

Des modalités d'application reprises dans un tract invitent les agents à cesser le travail (*reprendre les modalités*).

Par lettre du ..., j'ai rappelé à l'Organisation Syndicale que ces pratiques sont contraires aux dispositions du Code du travail (art. L 2512-3) qui précisent que les heures de cessation et de reprise de travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories de personnel.

En effet, un éventuel échelonnement des arrêts de travail confère à la grève un caractère tournant illicite.

En l'absence de modalités légales, les agents désirant s'associer au mouvement devront cesser leur travail dès l'heure de début de la grève précisée sur le préavis (le ... à ... h) ou lors d'une prise de service couverte par le préavis.

Les agents qui cesseraient leur travail dans le cadre de ce mouvement se mettraient donc en situation irrégulière pouvant entraîner l'application de la procédure disciplinaire prévue par le Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

Le Directeur d'Établissement

INTERNE SNCF

Grève perlée

MODELE

AVIS AU PERSONNEL

Paris, le ...

L'attention du personnel est appelée sur le caractère irrégulier de l'action menée par certains agents de ... qui n'effectuent qu'une partie de leur travail en refusant de ...

L'utilisation de tels moyens porte gravement préjudice aux intérêts de l'Entreprise et ne lui permet plus de faire face à ses obligations en matière de service public.

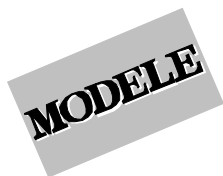
Par ailleurs, l'exécution partielle et anormale des obligations liées au contrat de travail constitue une faute professionnelle pouvant conduire à l'application de la procédure disciplinaire prévue par le Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

En conséquence, je demande aux agents de reprendre un service normal dès à présent.

Le Directeur d'Établissement

INTERNE SNCF

Grève surprise



AVIS AU PERSONNEL

Paris, le ...

Les arrêts de travail qui ont lieu depuis le ... dans les chantiers de ... n'ont pas donné lieu à un préavis de grève déposé dans les conditions définies par le Code du travail (art. L 2512-2).

De tels agissements portent gravement préjudice aux intérêts de l'Entreprise et ne lui permet plus de faire face à ses obligations en matière de service public.

Les agents qui n'assurent pas leur travail participent à un mouvement irrégulier pouvant conduire à l'application de la procédure disciplinaire prévue par le Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

En conséquence, je demande aux agents de reprendre un service normal dès à présent.

Le Directeur d'Établissement

INTERNE SNCF

Fiche 9 : Effets de la grève sur la rémunération

Références : *Directive RH0131*

I – Les modalités de décompte

Le salarié qui s'est associé à un mouvement de grève doit être considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste pour toute la durée du mouvement et ne peut prétendre au paiement de sa rémunération pendant cette période (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 24 juin 1998*).

A – Personnel sédentaire et personnel non soumis à tableau de service

1 - Décompte de la durée de l'absence

- En vertu de l'article 195-1 de la directive RH0131, « l'absence est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service jusqu'à l'heure de la fin de la cessation concertée de travail (ou de la reprise de service si elle est antérieure). Elle comprend les jours de repos périodique, de repos hebdomadaire, de repos supplémentaire, de repos pour jour férié chômé, les journées chômées visées à l'article 32 I §1 de la directive RH0077 et les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents travaillant à temps partiel inclus dans cette période d'absence. »
- Nota bene : pour les agents soumis à DII, cet article est rédigé comme suit : « l'absence est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service **ou l'heure de réutilisation possible s'il n'avait pas de journée programmée**, jusqu'à l'heure de la fin de la cessation concertée de travail (ou de la reprise de service si elle est antérieure). Elle comprend les jours de repos périodique, de repos hebdomadaire, de repos supplémentaire, de repos pour jour férié chômé, les journées chômées visées à l'article 32 I §1 de la directive RH0077 et les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents travaillant à temps partiel inclus dans cette période d'absence. »

Commentaire : dans la durée de l'absence, sont ainsi décomptés :

- les journées de service non effectuées,
- les RP, RH, RU (RU inclus dans les roulements, programmes semestriels ou prévus par le service **et même ceux posés par l'agent**), VC, F, VT inclus dans la période.

- « Les congés, les repos supplémentaires et les jours de repos compensateurs de toute nature sont déduits de la durée de l'absence et sont considérés comme pris, si leurs dates étaient prévues avant le commencement de la cessation concertée de travail et connues des agents intéressés. »

Commentaire : sont déduits de la durée de l'absence sans l'interrompre et ne donnent pas lieu à retenue sur salaire, à la condition qu'ils aient été demandés réglementairement par l'agent avant le début de la cessation concertée du travail, les :

- Congés (C)
- Repos compensateurs (RS, RN, ...).
- Repos compensateur de jours fériés chômés
- Repos supplémentaires RQ (ou RU à la disposition de l'agent)
- Congé syndical (AY)

2 - Répercussions

Pour chaque journée de service, le temps de travail non effectué résultant d'une cessation concertée de travail donne lieu à une retenue calculée sur le traitement et l'indemnité de résidence, à raison de :

- 1/160^e, lorsque sa durée n'excède pas une heure,
- 1/50^e, lorsque sa durée dépasse une heure sans excéder la moitié de la durée journalière moyenne de travail effectif prévue aux articles 25-I et 46 de la directive RH0077 (1),
- 1/30^e, lorsque sa durée dépasse la moitié de la durée journalière de travail effectif précitée (1).

(1) *Pour les agents à temps partiel, la durée journalière de travail à prendre en compte est celle correspondant à la durée journalière moyenne de travail de l'intéressé.*

➤ **Décompte d'une absence supérieure à 7 jours**

La retenue étant effectuée sur le principe d'une base journalière de 1/30^e, elle doit donc être appliquée pour tous les jours de repos, ou journées chômées entièrement inclus dans l'absence.

➤ **Décompte d'une absence inférieure ou égale à 7 jours**

Toutefois, lorsque la durée de l'absence est inférieure ou égale à 7 jours, la retenue au titre des jours de repos ou journées chômées visées à l'article 32-I §1 de la directive RH0077 est appliquée dans les conditions suivantes (2) :

- aucune retenue, si le nombre de journées de service non effectuées est au plus égal à 2,
- 1/30^e si le nombre de journées de service non effectuées est supérieur à 2 sans excéder 4,
- 2/30^e au maximum, si le nombre de journées non effectuées est supérieur à 4.

	Retenue au titre des repos et journées chômées
JS non effectuées ≤ 2	aucune
2 < JS non effectuées ≤ 4	1/30^e
JS non effectuées > 4	2/30^e

(2) *Pour l'application de ces dispositions, les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents à temps partiel sont à considérer comme des journées de service. Les VT sont considérés comme journées de service non effectuées uniquement pour le calcul de la retenue supplémentaire (voir exemples).*

3 – Mode opératoire du décompte d'une absence

Mode opératoire du calcul du décompte de l'absence :

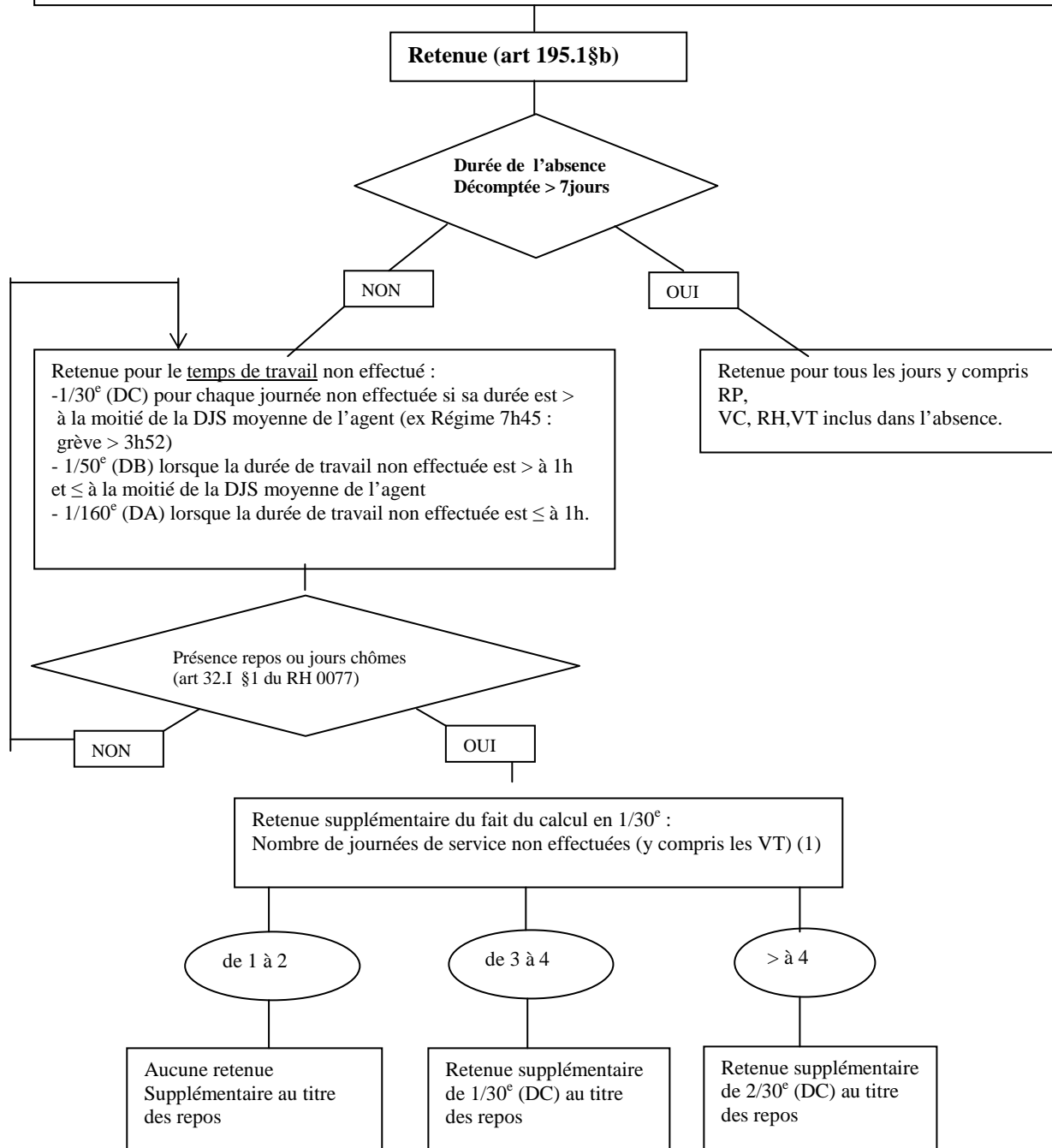
- a) effectuer le décompte de l'absence,
- b) déterminer la retenue du temps de travail non effectué,
- c) déterminer le nombre de journées de service non effectuées,
- d) déterminer la retenue au titre des repos entièrement inclus dans l'absence.

DECOMPTE DES CESSATIONS CONCERTÉES DE TRAVAIL
Application des dispositions de l'article 195.1 de la directive RH131
Personnel sédentaire et personnel non soumis à tableau de service

Décompte de l'absence (art 195.1 §a)

L'absence est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service ou l'heure de réutilisation possible s'il n'avait pas journée de service programmée, jusqu'à l'heure de la fin de cessation concertée de travail (ou de reprise si elle est antérieure).

Déduction des congés, repos compensateurs de toute nature et repos supplémentaires compris dans cette absence (uniquement si prévus avant le commencement de CCT).
 Les éventuels jours de maladie restent comptés dans la durée de l'absence.



(1) les journées chômées supplémentaires des agents utilisés à temps partiel (VT) sont considérés comme des journées de service (art 195.1§b renvoi (2)) pour compter le nombre de journées de service non effectuées.

Nota : la retenue supplémentaire en cas de présence de VT dans la durée de l'absence n'est pas faite au titre des VT mais au titre du calcul en 1/30^e.

INTERNE SNOF

4 - Exemples

Nota : l'absence s'inscrit dans la durée prévue au préavis

➤ Exemples de décompte pour une absence inférieure ou égale à 7 jours :

EX	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	
1	RP					G	RP	RP	G	reprise	Décompte abs = 4 jours Tps de travail non effectué = 2 jours (2/30°) Pas de retenue supplémentaire Total : 2/30°
2	RP				G	G	RP	RP	G	reprise	Décompte abs = 5 jours Tps de travail non effectué = 3j (3/30°) (> 2 ≤ 4) donc on rajoute 1/30° de retenue Total : 4/30 °
3	G	RP	RP	G	G	G	G	repr	RP	RP	Décompte abs = 7 jours Tps de travail non effectué = 5 j (5/30°) (> 4j) Donc retenue supplémentaire 2/30 Total : 7/30°
4	RP		G	VT	reprise		RP	RP	F		Décompte abs = 2 jours (MA-ME) Tps de travail non effectué = 1j (1/30°) Total : 1/30°
5	RP			G	VT	VTRP	RP	RP	reprise		Décompte abs = 5 jours Tps de travail non eff = 1 jour (le ME) (1/30°) JS non effectuées = 3 j (> 2 < 4) les ME-JE-VE donc Retenue 1/30° Total : 2/30°
6	RP			G	VT	VTRP	RP	RP	G	reprise	Décompte abs = 6 jours Tps de travail non eff = 2 j (le ME-LU) (2/30°) JS non effectuées = 4 j (> 2 ≤ 4) les ME-JE-VE-LU donc retenue sup 1/30° Total : 3/30°
7	RP		G	G	C	C	RP	C	G	reprise	Décompte abs = 7 j – 3 J (C) si congé demandé avant le début de la CCT Tps de travail non eff = 3 j (MA-ME- LU) (3/30°) JS non effectuées = 3 j (de 3 à 4) donc retenue supplémentaire de 1/30e Total : 4/30°

➤ **Exemple de décompte pour une absence supérieure à 7 jours :**

8	JS	G	RP	RP	G	G	G	G	G	RP	repr	9/30 soit 1/30 par journée de grève (> 7j)
9	G	G	RP	RP	C	C	G	G	G	RP	repr	Décompte abs = 10 j – 2 j (C) si congé demandé avant le début de la CCT Total : 8/30°

➤ **Application illustrée**

Préavis national reductible par 24h à compter du 02/06 20h00

Préavis national du 10/06 à 0h00 au 11/06 à 0h00

Préavis national reductible par 24h à compter du 10/06 0h00

Préavis régional reductible par 24h à compter du 12/06 0h00

Cas 1

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6	
JS	G	G	G	reprise	RP	RP	
9/6	10/6	11/6					
F	JS						Décompte abs = 3 jours Tps de travail non effectué = 3 jours (3/30°) Total : 3/30°

Cas 2

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6	
JS	G	G	G	reprise	RP	RP	
9/6	10/6	11/6	12/6	13/6	14/6	15/6	
F	JS	JS	G				Décompte abs = 3 jours + 1 jour (autre préavis) JS non effectuées = 4 j Total : 4/30°

Cas 3

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6	
JS	G	JS	JS	JS	RP	RP	
9/6	10/6	11/6	12/6	13/6	14/6	15/6	
F	G	JS	JS				Décompte abs = 2 jours JS non effectuées = 2 jours Total : 2/30°

Cas 4

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6	
JS	G	G	G	G	RP	RP	
9/6	10/6	11/6	12/6	13/6	14/6	15/6	
F	JS	JS	JS				Décompte abs = 7 jours JS non effectuées = 4 JS soit retenue supplémentaire de 1/30° Total : 5/30°

Cas 5 : Absence supérieure à 7 jours

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	
JS	G	G	G	G	RP	
9/6	10/6	11/6	12/6	13/6	14/6	
F	G	G	Reprise			Décompte abs = 9 jours Total : 9/30°

Cas 6

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6	
JS	G	G	G	reprise	RP	RP	
9/6	10/6	11/6					
F	G	reprise					Décompte abs = 3 jours + 1 jour Tps de travail non effectué = 4 jours (4/30°) Total : 4/30°

B – Personnel roulant

1 - Décompte de la durée de l'absence

- En vertu de l'article 195-2 de la directive RH0131, s'appliquant au personnel « roulant », « l'absence est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service jusqu'à l'heure de la fin de la cessation concertée de travail (ou de la reprise de service si elle est antérieure) et comprend les jours de repos périodique, de repos complémentaire ou de repos pour jour férié chômé et les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents travaillant à temps partiel inclus dans cette période d'absence. »

Nota bene : pour les agents soumis à DII, cet article est modifié comme suit : « l'absence est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service **ou l'heure de réutilisation possible s'il n'avait pas reçu de commande**, jusqu'à l'heure de la fin de la cessation concertée de travail (ou de la reprise de service si elle est antérieure) et comprend les jours de repos périodique, de repos complémentaire ou de repos pour jour férié chômé et les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents travaillant à temps partiel inclus dans cette période d'absence. »

Commentaire : dans la durée de l'absence sont décomptés :

- les journées de service non effectuées,
- les RP, RM, F, VT inclus dans la période.

- « Si la fin de la cessation concertée de travail intervient pendant un jour de repos périodique, de repos pour jour férié chômé, de repos compensateur de toute nature ou de congé - jour de calendrier compté de 0h à 24h, l'absence sera décomptée jusqu'à 0h ledit jour (ou à 0h le jour suivant si la cessation prend fin à 24h). Par ailleurs, on déduit 24h pour chaque jour de congé, de repos complémentaire, repos compensateur de toute nature compris dans cette absence, si leurs dates étaient prévues avant le commencement de la cessation concertée de travail et connues des agents intéressés. ».

Commentaire : Sont déduits de la durée totale de l'absence sans l'interrompre, et considérés comme pris : les congés (C), les repos compensateurs de toute nature, les repos complémentaires, dès lors qu'ils ont été accordées réglementairement par l'agent avant le début de la cessation concertée du travail.

- **Décompte de l'absence inférieure ou égale à 168h (ou 7 périodes de 24h) :**

En outre, lorsque la durée de l'absence ainsi décomptée est inférieure ou égale à 168h (soit 7 périodes de 24h) et comprend N jours de repos périodique ou de repos pour jour férié chômé, on déduit de l'absence :

- $N \times 24h$, lorsque cette durée n'excède pas $(N + 2) \times 24h$,
- $(N - 1) \times 24h$, lorsque cette durée dépasse la limite ci-dessus sans excéder $(N+4) \times 24h$.
- Rien, lorsque cette durée excède $(N+4) \times 24h$.

	déduction à faire
Si durée absence $\leq (N + 2) \times 24$	$N \times 24$
$(N + 2) \times 24 < \text{durée absence} \leq (N + 4) \times 24$	$(N - 1) \times 24$
durée absence $> (N + 4) \times 24$	aucune

2 - Répercussions

« Lorsque la durée de l'absence ainsi déterminée n'excède pas 24h, la retenue est effectuée comme pour le personnel sédentaire, en se référant dans ce cas à la durée journalière moyenne de travail effectif prévue à l'art. 7 du RH0077, sans pouvoir excéder 1/30.

Si la durée de l'absence ainsi déterminée excède 24h, la retenue est égale à 1/30^e du traitement et de l'indemnité de résidence, pour chaque période de 24h comprise dans l'absence. Le temps résiduel donne lieu à une retenue supplémentaire calculée sur les mêmes éléments à raison de :

- 1/160^e lorsque ce temps n'excède pas 3 heures,
- 1/50^e, lorsqu'il dépasse 3 heures sans excéder 12 heures,
- 1/30^e, lorsqu'il dépasse 12 heures. »

3 – Mode Opératoire

Mode opératoire de calcul du décompte de l'absence d'un agent « roulant » :

- Déterminer la durée de l'absence (décompte depuis l'heure où laquelle l'agent n'a pas assuré son service ou l'heure de disponibilité s'il n'avait pas reçu de commande pour les agents soumis à DII jusqu'à l'heure de reprise de l'agent si elle est antérieure à la fin du préavis),
- Appliquer les dispositions reprises à l'art. 195.2 a) 2^{ème} alinéa si la fin de la CTT intervient pendant un RP, F, ...
- Déterminer le nombre de repos N (RP et F) inclus dans cette période si la durée de l'absence est \leq à 168h,
- Effectuer la réduction en fonction des calculs liés à N,
- Ne pas oublier les éventuelles heures résiduelles qui donnent lieu à retenue supplémentaire (art. 195.2 b) 2^{ème} alinéa).

DECOMPTE DES CESSATIONS CONCERTÉES DE TRAVAIL

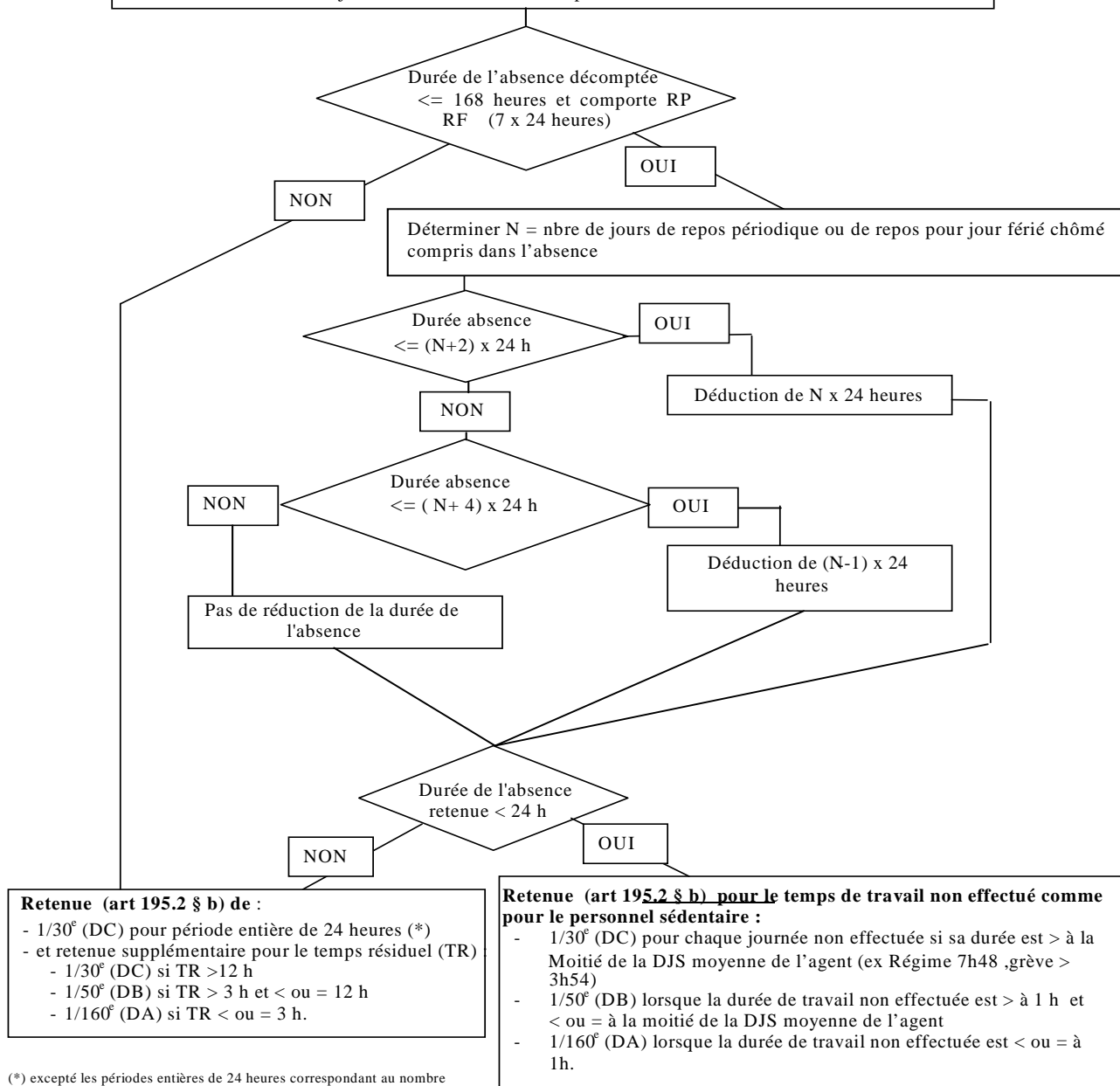
Application des dispositions de l'article 195.2 de la Directive RH0131

Personnel roulant

Décompte de l'absence (art 195.2 §a) **en heures**

« l'absence est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service ou l'heure de disponibilité s'il n'avait pas reçu de commande, jusqu'à la fin de la cessation concertée de travail (ou de la reprise si elle est antérieure) ... »
Se reporter au texte pour la particularité du décompte si la fin de la CCT intervient pendant un repos, congé.

Déduction de 24 heures pour chaque jour de congé, repos compensateurs de toute nature et repos complémentaires compris dans cette absence (uniquement si prévus avant le commencement de la CCT).
Les éventuels jours de maladie restent comptés dans la durée de l'absence.



4 – Exemples

- Exemples de décompte pour une absence supérieure à 24 heures et inférieure ou égale à 168 heures et s'inscrivant dans la période du préavis :

EX	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	
1	RP				JS (FS à 20h)	G	RP N	RP N	G	reprise 10h	DII pour le vendredi Le vendredi, pas de commande Décompte à partir du vendredi à 10h (issue du RJ) Décompte abs = 4 x 24h soit 96h ($\leq 168h$) donc déduction de N $\Rightarrow N = 2$ $[(N+2) \times 24] = [(2+2) \times 24] = 96h$ donc N x 24h soit 2 x 24 = 48h à déduire $96h - 48h = 48h$ ($48 : 24 = 2$) Retenue pour grève : 2/30°
2	RP			JS (FS à 10h)	G	G	RP N	RP N	G	reprise 12h	DII pour le jeudi à 12h00 Le jeudi, pas de commande Décompte à partir du jeudi à 12h Décompte abs = 5 x 24h soit 120h ($\leq 168h$) donc déduction de N $\Rightarrow N = 2$ $[(N+2) \times 24h] = [(2+2) \times 24h] = 96h$ ($120 > 96$) donc $[(N - 1) \times 24h]$ soit 1 x 24 = 24h à déduire $120h - 24h = 96h$ ($96 : 24 = 4$) Retenue pour grève : 4/30°
3	RP	JS (FS à 10h)	G	VT	G	G	RP N	RP N	F N	reprise 12h	DII pour le mardi à 12h00 Le mardi, pas de commande Décompte à partir du mardi à 12h Décompte abs = 7 x 24h soit 168h ($\leq 168h$) donc déduction de N $\Rightarrow N = 3$ $[(N+2) \times 24h] = [(3+2) \times 24h] = 120h$ ($168 > 120$) donc $[(N - 1) \times 24h]$ soit 2 x 24 = 48h à déduire $168h - 48h = 120h$ ($120 : 24 = 5$) Retenue pour grève : 5/30°

EX	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	
4	RP	JS	JS (FS à 22h)	G	G	G	G	RP N	G	reprise 12h	DII pour le mercredi à 10h00 Le mercredi, pas de commande Décompte à partir du mercredi à 12h (issue du RJ) Décompte abs = 6 x 24h soit 144h ($\leq 168h$) donc déduction de N $\Rightarrow N = 1$ mais $(N + 4) \times 24 = 96h$ ($144 > 96$) donc pas de déduction Retenue pour grève : 6/30°
5	RP				JS (FS à 10h)	G	RP N	RP N	G	reprise 18h	DII pour le vendredi Commande le vendredi à 12h00 Décompte à partir du vendredi à 12heures. Décompte abs = 4 x 24h + 6h soit 102h ($\leq 168h$) donc déduction de N $\Rightarrow N = 2$ $[(N+2) \times 24] = [(2+2) \times 24] =$ 96h ($102 > 96$) mais $102 < (N + 4) \times 24$ (144) donc déduction de $(N - 1) \times 24$ = 24h $102h - 24h = 78h$ ($78 : 24 =$ 3,25) Retenue de 1/30° par période de 24h : soit 3/30° Retenue supplémentaire de 1/50° car tps résiduel = 6h ($>$ 3h mais $< 12h$) Retenue pour grève : 3/30° + 1/50°

➤ Exemples d'absence supérieure à 7 x 24 heures :

G	RP	RP	G	G	G	G	G	RP	reprise 12h	Décompte à partir de 12 heures Décompte abs = 9 x 24h soit 216h ($> 168h$) Retenue pour grève : 1/30° par j donc 9/30°
---	----	----	---	---	---	---	---	----	-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

➤ Application illustrée

Préavis national reconductible par 24h à compter du 02/06 20h00

Préavis national du 10/06 à 0h00 au 11/06 à 0h00

Préavis national reconductible par 24h à compter du 10/06 0h00

Préavis régional du 12/06 0h00 à 24h

Exemples de décompte pour une absence supérieure à 24 heures et inférieure ou égale à 168 heures avec temps résiduel

INTERNE SNCF

Cas 1

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6
JS	G	G	G	reprise 10h	RP	RP
9/6	10/6	11/6				
F	JS					

FS le 2 juin à 18h, DII pour le 3 juin (pas de RP dans l'absence), reprise le 6 juin à 10h

Décompte abs = 3 x 24h + **2h** soit 74h
 Retenue pour grève : 1/30° par période de 24h
 Retenue supplémentaire de **1/160°** car tps résiduel inférieur à 3h
Soit 3/30° + 1/160°

Cas 2

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6
RP	G à 8h	G	G	reprise 12h	RP	RP

agent commandé pour le 3 juin à 8h, l'agent en grève le 3 juin à 8h, reprise le 6 juin à 12h
durée de l'absence de 76 heures
retenue de 3/30° + 1/50°

Cas 3

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6
JS (FS à 12h)	G	G	reprise à 20h	JS	RP	RP
9/6	10/6	11/6	12/6	13/6	14/6	15/6
F	G	JS	G	JS		

DII pour le 3 juin à 6h, reprise le 5 juin à 20h

agent en grève le 10 juin pour son service de 12h à 19h

agent en grève le 12 juin pour son service de 11h à 17h

Décompte abs 1 = 2 x 24h + **14h** soit 62h
 Retenue pour grève : 1/30° par période de 24h
 Retenue supplémentaire de **1/30°** car tps résiduel supérieur à 12h
Soit 3/30°

Abs 2 : Retenue de **1/30°** pour la journée du 10

Abs 3 : Retenue de **1/30°** pour la journée du 12

Cas 4 : Absence supérieure à 168 heures

2/6	3/6	4/6	5/6	6/6	7/6	8/6	DII pour le 3 à 8h, reprise le 12 juin à 18h
JS (FS à 12h	G à 8h	G	G	G	RP	RP	
9/6	10/6	11/6	12/6	13/6	14/6	15/6	Décompte abs = 9 x 24h + 10h soit 226h Retenue pour grève : 1/30° par période de 24h Retenue supplémentaire de 1/50° car tps résiduel supérieur à 3h mais inférieur à 12h Soit 9/30° + 1/50°
F	G	G	reprise à 18h	JS			

C - DISPOSITIONS COMMUNES

Les répercussions sur les indemnités fixes mensuelles, les suppléments de rémunération mensuelle, la PFA et son supplément de rémunération sont indiqués aux articles 195-3 et 195-4 de la directive RH 0131.

Maladie:

Les journées d'absence pour maladie situées pendant la cessation concertée du travail sont prises en compte pour déterminer la durée de l'absence ; elles donnent toutefois lieu à rémunération selon les conditions habituelles.

Crédits d'heures et chèques congés :

Les crédits d'heures (DD) utilisés pendant la période de CCT sont considérés comme utilisés en dehors des heures normales de service et rémunérés comme tels (RH 0233, art 4.4.2) en heures supplémentaires. Ils ne sont pas déduits de la durée de l'absence.

Par exception à la règle habituelle, les chèques-congés syndicaux (AY) utilisés pendant la période de cessation concertée de travail donnent lieu à rémunération, le nombre d'heures à rémunérer pour un chèque d'une journée correspondant à la durée journalière moyenne de travail effectif prévue pour le régime de travail habituel de l'agent. Les AY prévus avant le commencement de la grève sont considérés comme des congés. En revanche les AY positionnés pendant la grève ne sont pas déduits de la durée de l'absence.

Assemblées générales :

Pendant leur participation aux assemblées générales, les agents sont absents du travail et **ne sont pas considérés comme étant en service**.

Mi –temps médical :

Question : Un agent en mi-temps médical et devant travailler le matin, fait grève toute la matinée. Que doit-on lui décompter au niveau de la grève?

Réponse : Il faut retenir 1/30^{ème}. Il convient de rappeler que les durées non travaillées consécutives au service à durée réduite ne sont pas des absences au sens du RH 0131, mais une dispense d'activité notifiée par le médecin du travail. A ce titre, la durée d'inaction professionnelle est une situation particulière pendant laquelle la prime de travail est payée dans les mêmes conditions que si l'agent assurait ses fonctions habituelles. Il n'y a pas lieu de mieux traiter les agents en service à durée réduite que les agents assurant un service normal.

Rémunération - déplacement :

Question : Un agent de X est en formation à Y du lundi 14H00 au vendredi 11H45. Cet agent est en cessation concertée de travail le vendredi matin de 8H15 à 11H45 (heures des cours ce jour-là), soit

INTERNE SNCF

3H30, soit un DB. Doit-on interrompre le déplacement, -à 8H15 le vendredi, -à l'heure de retour à son UA le jeudi soir? – ou, doit-on considérer l'agent en déplacement jusqu'au vendredi, heure de retour à l'UA?

Réponse : Si l'agent ne s'est pas présenté le jeudi soir à son UA, son déplacement ne peut être arrêté qu'à partir de l'heure où l'agent n'a pas assuré son service, soit le vendredi à 8H15. D'une façon plus générale, il est rappelé que la cessation concertée de travail s'analyse comme une suspension du contrat de travail et donc également de tous ses effets. Ainsi pendant cette suspension, les allocations de déplacement n'ont pas à être mandatées.

De plus si la grève a suspendu le contrat pour la durée de l'arrêt de travail, elle n'a pas pour autant modifié les conditions générales du dit contrat. En conséquence, la reprise de travail doit normalement avoir lieu là même où la cessation était intervenue, même si les agents ont quitté leur lieu de travail pour rentrer à leur domicile ou revenir dans leur établissement d'attache pendant la durée de l'arrêt de travail. Il n'y aura donc pas lieu de prévoir de délai pour un nouvel acheminement vers le lieu du déplacement au moment de la reprise du service.

Décompte de grève d'un agent d'astreinte :

Question : Un préavis de grève de 24 heures a été déposé, débutant le jour A à 20H00. Un agent sédentaire a assuré sa journée de service (8H00X17H00) le jour A normalement et doit assurer l'astreinte durant son repos journalier (donc de 17h00 le jour A à 8h00 le jour B). S'il ne se présente pas à sa prise de service à 8h00 le jour B, à partir de quand doit-on le considérer gréviste (à partir de sa prise de service le jour B à 8h00 ou bien à partir de 20h00, début de son astreinte le jour A)?

Réponse : Cf. l'article 195.1 du RH 0131, l'absence pour grève est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service (donc ici à partir de 8h00 le jour B). A noter que durant la période allant de 20h00 le jour A à 8h00 le jour B, période se situant en dehors des heures de service de l'agent, celui-ci bien que soumis à l'astreinte est en repos journalier.

Repos compensateur de jour férié chômé à accorder à un agent absent pour grève un jour férié chômé :

Un repos Compensateur de jour férié chômé est dû à l'agent absent pour CCT pendant une partie d'une journée de travail située un jour férié chômé dans la mesure où la durée de l'absence a donné lieu au maximum à une retenue de 1/50 de la rémunération. (*Note de la Direction du Personnel du 08/06/1983*).

II – Gestion de l'utilisation et gestion administrative

A – Gestion de l'utilisation

La saisie de l'utilisation se fait dans IDAP GU pour les personnels sédentaires et dans Améthyste pour les personnels roulants.

1 - Pose de la NPO (non présence opérationnelle) :

La NPO « DA » : Que ce soit pour les sédentaires ou les roulants, la durée de la NPO « DA » doit être inférieure ou égale à 1 heure.

La NPO « DB » :

- *Pour les sédentaires* : la durée de la NPO « DB » doit être inférieure ou égale à la moitié de l'activité.
- *Pour les roulants* : la durée de la NPO « DB » doit être inférieure ou égale à la moitié de la DJS moyenne.

La NPO « DC » :

- Pour les sédentaires

La durée de la NPO « DC » doit être supérieure à la moitié de l'activité.

NPO « DC » : agent en roulement

- Absence ≤ 7 jours : NPO « DC » sur chaque journée de service non travaillée
- Absence > 7 jours : NPO « DC » sur toute la période d'absence (les repos seront déduits par rapport aux repos prévus du roulement).

NPO « DC » : agent régime b25

- Absence ≤ 7 jours : NPO « DC » sur chaque JS non travaillée
- Absence > 7 jours : NPO « DC » sur toute la période d'absence

Les repos seront déduits par rapport à la table d'abattement.

- Pour les roulants

La durée de la NPO « DC » doit être supérieure à la moitié de la DJS moyenne.

Compteur « Absences influents sur congés (CX) : Le constaté est la valeur (exprimé en jour) de la durée totale des NPO « DC » par rapport à la DJS moyenne de l'agent. Ce compteur est mis à jour après la qualification de l'absence.

Important :

L'enregistrement d'un DA correspond à la fraction de 1/160^e, d'un DB de 1/50^e, d'un DC de 1/30^e.

2 - Mise au point et suivi :

Exemple : activité 7h43 pose d'un DB = 3h 42

NPO pour l'agent AUTEUIL DANIEL

Période de la NPO
Cessation concertée de travail entraînant une retenue de
DB à étaler sur 1 jour(s)
Du : 19/05/2003 Au : 19/05/2003
Durée : 03:42

Horaire de la NPO
☐ Horaires de l'activité
De : 08:00 à : 11:42
Durée : 03:42

Traitement
☒ Remplacer sur l'agent ☐ Insérer sur agent(s)

Agent(s) pour l'insertion
Nom / Immat
Autre Tous Aucun Filtre...
Nom Prénom Immat
ARDITI VERONIQUE 6407490N

Qualifier la NPO ?
☐ Oui ☒ Non

Valider Annuler

Durée de la NPO

INTERNE SNCF

B – Gestion administrative

Les principes de prise en compte des absences par le SI :

Une grève saisie avant le dernier journalier du mois M, sera retenue sur le mois M.

Une grève saisie après le dernier journalier du mois M, sera retenue sur le mois M+1.

Qualification par le SF- Traitement collectif

Sédentaires

La qualification des jours de grève ramène les valeurs suivantes :

- pour un DA, c'est une heure
- pour un DB, c'est la moitié de l'activité
- pour un DC, c'est la DJS moyenne de l'agent.

Roulants

La qualification des jours de grève ramène les valeurs suivantes :

- pour un « DA » la durée de l'absence saisie
- pour un « DB » la durée de l'absence saisie
- pour un « DC » la DJS moyenne de l'agent

Disposition commune

La qualification des absences génère un message 1257 (Visualisation dans l'enveloppe).

Qualification par le SF - Dossier administratif

La qualification de la grève l'onglet absence permet de déclarer :

- la période de l'absence
- la nature de l'absence DA DB ou DC
- d'enregistrer le nombre de dixièmes d'heures
- d'enregistrer le nombre d'unité à retenir

Le nombre de dixièmes d'heures a une influence sur le compteur « Absences influant sur congés et repos »

Le nombre d'unité à retenir a une influence sur le nombre de jour de grèves.

Déclarer une absence : complément

Du : 26/05/2003 **au :** 26/05/2003

Nature : Cessation concertée de travail entraînant une retenue de 1/30ème

Nombre de dixièmes d'heures : 50

Nombre d'unités à retenir : 1

OK **Annuler** ?

La qualification de l'absence génère un message 1256 (visualisation dans l'enveloppe)

Important :

Un message collectif 1257 est refusé par P dans 2 cas :

1. doublon avec un message 1256 saisis individuellement pour un même agent
2. présence dans le 1257 d'un agent détaché

Fiche n°10 : Fautes commises pendant la grève

Références : *Code du travail : articles L 2511-1 ; L 2512-1 à L 2512-4 ; L 1132-1 et L 1132-2*
 Code Pénal : articles 223-1 ; 431-1 ; 226-4 ; 224-1
 Chapitre 9 du Statut des relations collectives
 Loi du 15 juillet 1845
 Décret du 22 mars 1942

I – Procédure à suivre en cas de faute pendant la grève

A – Actions illicites pendant une grève régulière

En application de l'article L 2511-1 du Code du travail, « la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié ».

Par ailleurs, l'article L 1132-2 du Code du travail dispose « qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève ».

La jurisprudence a d'abord considéré que le salarié gréviste pouvait être sanctionné pour des fautes commises pendant la grève. Puis la Cour de Cassation a étendu l'exigence d'une faute lourde à toutes les sanctions disciplinaires. Ainsi, un salarié gréviste ne peut être licencié ou sanctionné à raison d'un fait commis à l'occasion de la grève à laquelle il participe que si ce fait est constitutif d'une faute lourde (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation 7 juin 1995*).

Seul l'abus du droit de grève peut être sanctionné. On considère qu'il n'y a abus que lorsqu'une **faute lourde** est commise. La faute lourde est habituellement une faute d'une exceptionnelle gravité, qui révèle une intention de nuire et justifie la rupture du contrat de travail, sans indemnité.

Il peut s'agir de l'entrave à la liberté du travail, l'entrave à la circulation des trains, la violence, les voies de fait, la séquestration, les menaces...

Ces faits peuvent donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires, avec respect de la procédure disciplinaire du chapitre 9 du Statut.

B – Procédure en cas grève irrégulière

Les agents ayant participé à un mouvement irrégulier ne peuvent être sanctionnés que s'ils avaient été informés du caractère irrégulier du mouvement.

L'article L 2512-4 du Code du travail prévoit alors la mise en œuvre d'une procédure simplifiée pour sanctionner les agents fautifs, les sanctions étant prononcées sans autre formalité que la demande d'explications écrites.

Lorsque la participation à un mouvement irrégulier s'est accompagnée de fautes telles que entrave à la liberté du travail, entrave à la liberté des circulations ferroviaires, etc..., des sanctions d'un niveau élevé peuvent être envisagées. La rétrogradation, le dernier avertissement et la radiation des cadres restent alors soumis à la procédure du chapitre 9 du Statut des relations collectives.

II – Les infractions pénales commises pendant la grève

A – Les infractions pénales

- **L'entrave à la liberté du travail** : l'article 431-1 du Code pénal punit d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende, toute entrave à la liberté du travail, peines portées à 3 ans et 45 000 € en cas de violence et destructions.
- **L'entrave à la circulation ferroviaire** :
 - L'article 16 de la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer dispose que toute entrave à la circulation des trains qui aurait pour effet de faire dérailler les véhicules ou de provoquer leur collision est interdite.
 - L'article 73 du décret du 22 mars 1942 défend « à toute personne de troubler ou d'entraver par des signaux faits en dehors du service ou de toute autre façon, la mise en marche ou la circulation des trains ».

D'autres dispositions du Code pénal limitent l'exercice de la grève et ses abus, pour préserver la sécurité des personnes ou protéger les libertés fondamentales. Peuvent par exemple être cités :

- **La mise en danger d'autrui** : l'article 223-1 du Code pénal qui dispose que « le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures... par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence... est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »
- **La violation de domicile** : l'article 226-4 du Code pénal réprime le fait de pénétrer à l'aide de manœuvres, menaces, voies de fait ou contrainte dans un domicile. La simple occupation des lieux de travail n'est pas en soi punissable, il faut qu'il y ait eu voie de fait ou violence.
- **La séquestration** : l'article 224-1 du Code pénal sanctionne la séquestration d'un ou plusieurs responsables de l'encadrement car il y a privation temporaire de la liberté d'aller et venir.

B – Procédure à suivre en cas d'occupation des voies

1 - Avant la manifestation

- Réquisitionner les forces de police :

Procéder à la réquisition des forces de Police par courrier adressé au Commissaire de Police ou au Commandant de Gendarmerie selon la zone de compétence, afin d'obtenir la présence des forces de l'ordre avant la manifestation pour empêcher toute pénétration dans les emprises ou occupation des voies (voir modèle en fin de fiche).

A Paris, le Préfet de Police ou son Cabinet peut être sollicité, de même que le Préfet du Département ou son Cabinet pour la province, pour appuyer cette réquisition des forces de l'ordre.

- S'assurer le concours d'un huissier territorialement compétent pour le début de la manifestation. La compétence territoriale est celle du ressort des Tribunaux d'Instance dont dépend l'établissement ou le site concerné.

Sa mission :

- constater les faits,
 - relever si possible l'identité des manifestants, les numéros d'immatriculation des véhicules utilisés par les manifestants.
- Prendre contact avec l'Agence Juridique Régionale qui apporte aide et conseil.

INTERNE SNCF

2 - Pendant la manifestation

➤ Constituer la preuve des faits :

- Mettre les manifestants, verbalement, en demeure d'évacuer les voies.
- Noter l'identité des personnes occupant les voies (plusieurs témoignages étant recommandés, notamment d'agents assermentés, voire éventuellement prendre des photos et des vidéos).
- Remettre une mise en demeure écrite d'évacuer les voies, à chaque intéressé, si possible en présence d'un huissier (voir modèle en fin de fiche).
- Demander un constat d'huissier, qui relève les faits et les identités des manifestants.
- Les forces de police peuvent relever à leur initiative l'identité des contrevenants.

➤ Réquisitionner les forces de police :

Si vous n'avez pas pu obtenir la présence des forces de police avant la manifestation, il convient de rédiger une lettre de réquisition au Commissaire de Police ou au Commandant de Gendarmerie selon la zone de compétence et mentionner dans cette lettre que vous déposez une plainte (voir modèle en fin de fiche).

➤ Faire intervenir éventuellement la Direction Juridique en vue d'appuyer les actions :

- S'adresser en priorité à l'Agence Juridique Régionale territorialement compétente.
Nota : En cas de difficulté pour joindre l'agence juridique régionale, vous pouvez contacter le Département Responsabilité civile et pénale de la Direction Juridique : au 30.82.89 - 30.77.69 - 30.69.73 – 30.69.70.
- La Direction Juridique pourra aviser expressément le Procureur de la République de ce dépôt de plainte en lui suggérant d'appuyer la réquisition des forces de l'ordre.
Dans le cas où l'identité des personnes aura pu être relevée par l'huissier, l'Agence Juridique Régionale pourra assigner les manifestants en référé "d'heure à heure" afin que le Juge ordonne :
 - la cessation des troubles,
 - l'expulsion des manifestants.
- Dans le cas où l'identification des manifestants à expulser s'avère impossible, l'Agence Juridique Régionale pourra demander au Président du Tribunal de Grande Instance une ordonnance sur requête afin d'expulser l'ensemble des personnes qui voudraient occuper les lieux dans des conditions irrégulières.

3 - Après la manifestation

➤ Déposer une plainte :

Déposer plainte sans tarder auprès du Procureur de la République, si cela n'a pas encore été fait, en prenant conseil auprès de l'Agence Juridique Régionale.

➤ Mettre en oeuvre des mesures disciplinaires :

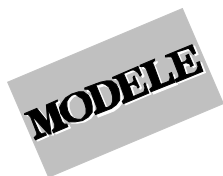
Engager des mesures disciplinaires dans les plus brefs délais envers les agents responsables de ces actes, conformément au chapitre 9 du Statut, ou le cas échéant, à l'article L 2512-4 du Code du travail.

Ces mesures ne doivent intervenir qu'après identification et mise en demeure d'évacuer les voies, verbalement, puis par écrit pour chacun d'eux.

➤ Préparer un dossier "dédommagement" :

- Rassembler les dépôts de plainte, rapports d'incidents, les extraits de presse, les constats d'huissier,
- Réunir les frais, les dépenses, les factures réglées, etc.,
- Evaluer les retards et parcours supplémentaires,
- Envoyer le tout rapidement à l'Agence Juridique Régionale.

Modèle de réquisition des forces de l'ordre à l'avance



Monsieur le Commissaire de Police

Ou Monsieur le Commandant de Gendarmerie

A...., le

Monsieur,

J'ai l'honneur de requérir l'assistance des forces de police pour leàheure, afin d'empêcher un groupe de manifestants (préciser, si possible, l'origine, par exemple : contractuels SNCF, agents SNCF,), de pénétrer à la date et à l'heure prévues, sur le domaine ferroviaire et de commettre le délit d'attroupement de nature à troubler la tranquillité publique, ainsi que les délits d'entrave à la circulation des trains ou de risque de dégradation du matériel ferroviaire.

Cette demande d'intervention a pour but d'empêcher l'activité de ces manifestants qui compromettra la sécurité des voyageurs, celle des agents du Chemin de fer et portera atteinte à l'ordre public.

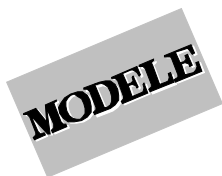
Je sollicite, en particulier, que les manifestants soient empêchés de pénétrer dans les emprises de la SNCF et que ceux qui parviendraient à s'y introduire en soient expulsés afin que le fonctionnement du Service puisse être assuré.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur d'Établissement

INTERNE SNCF

Modèle de Réquisition des forces de l'ordre immédiate



Monsieur le Commissaire de Police
Ou Monsieur le Commandant de Gendarmerie

A....., le ...

Monsieur,

J'ai l'honneur de requérir l'assistance des forces de l'ordre afin de faire cesser l'activité des manifestants qui, ayant pénétré sur le domaine ferroviaire à commettent, en ce moment même, les délits d'attroupement de nature à troubler la tranquillité publique, ainsi que le délit d'entrave à la circulation des trains (et de dégradation ou de tentative de dégradation du matériel ferroviaire- cf nota 1).

Il importe que ces agissements prennent fin immédiatement car ils compromettent la sécurité des voyageurs, celle des agents de la SNCF et portent atteinte à l'ordre public.

Je demande l'intervention des forces de l'ordre pour qu'il soit mis fin à ces délits et que l'identité des manifestants soit relevée.

Au nom de la SNCF, je dépose plainte contre les auteurs des infractions commises.

Veuillez agréer, Monsieur....., l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur d'Établissement

1- mention à faire figurer le cas échéant

INTERNE SNCF

Modèle de lettre de mise en demeure de quitter les lieux, en cas d'occupation des voies :

Monsieur
Grade
Etablissement

Depuis le.....à.....heures, vous avez pénétré sur la (les) voie (s) n°....de la gare de.....ou vous vous maintenez indûment mettant ainsi obstacle au bon fonctionnement du service et occasionnant un trouble à la circulation des trains en infraction aux dispositions pénales prévues par le décret du 22 mars 1942 relatif à la police, la sûreté et l'exploitation des voies ferrées.

En conséquence, je vous mets en demeure de quitter les lieux immédiatement.

Date

Signature du représentant S.N.C.F.

(1) Modèle à adapter, le cas échéant en fonction des faits, en liaison avec la Direction Juridique.

INTERNE SNCF

Modèle de lettre de réquisition des forces de police, en cas d'occupation des voies, avec dépôt de plainte :

Monsieur le Commissaire de Police
Ou Monsieur le Commandant de Gendarmerie

A...., le

J'ai l'honneur de requérir l'assistance des forces de l'ordre afin de faire cesser l'activité des manifestants qui, ayant pénétré sur le domaine ferroviaire à..... commettent, en ce moment même, les délits d'attroupement de nature à troubler la tranquillité publique et d'entrave à la circulation des trains et celui de dégradation du matériel ferroviaire.

Il importe que ces agissements prennent fin immédiatement car ils compromettent la sécurité des voyageurs, celle des agents de la S.N.C.F. et portent atteinte à l'ordre public.

Je demande que les manifestants soient expulsés hors des emprises de la S.N.C.F. et que l'identité des meneurs responsables soit relevée.

Au nom de la SNCF, je dépose plainte contre les auteurs des infractions commises.

Veuillez agréer, Monsieur....., l'assurance de ma considération distinguée.

Le (qualité ou fonction du signataire)

(1) Modèle à adapter, le cas échéant en fonction des faits, en liaison avec l'agence juridique de votre ressort.

INTERNE SNCF

Fiche 11 : La poursuite du dialogue social pendant la grève (loi du 21 août 2007)

Références : *loi du 21 août 2007*

2 possibilités offertes par la loi du 21 août 2007 :

- le recours à un médiateur, choisi d'un commun accord entre les parties, pour faciliter les négociations entre la direction et les OS,
- la possibilité, au bout de 8 jours de grève, de consulter le personnel concerné par les motifs figurant dans le préavis sur la poursuite du mouvement, via un vote à bulletins secrets.

I – Le recours au médiateur

La médiation est une procédure de règlement des conflits qui consiste dans l'interposition d'une tierce personne (le médiateur) chargée de proposer une solution de conciliation aux parties en litige.

En cas de conflit collectif du travail, l'article 6 de la loi du 21 août 2007 permet aux parties de désigner d'un commun accord un médiateur pour leur permettre de favoriser le règlement amiable du conflit, et ce, dès le début de la grève.

Le médiateur peut aussi, lorsque la grève dépasse 8 jours, décider l'organisation par l'entreprise d'une consultation des salariés concernés par les motifs du préavis et portant sur la poursuite de la grève.

A- 4 possibilités de recours à la médiation:

- accord des parties au conflit sur le recours au médiateur ;
- une des parties au conflit, sur demande écrite et motivée, peut procéder à la saisine du préfet pour un conflit régional ou le Ministre du travail pour un conflit national ;
- le Ministre du travail (conflit national) ou le préfet (conflit régional) peuvent engager la procédure de médiation de leur propre initiative ;
- le président de la commission de conciliation peut engager la procédure de médiation.

B - Procédure :

Il convient de noter que la procédure de médiation en cas de conflits collectifs existait déjà avant : elle est prévue par les articles L 2523-1 et suivants. L'article L 2523-1 du code du travail prévoit qu'en cas de conflit collectif, le président de la commission de conciliation peut engager la procédure de médiation. Il invite les parties à désigner un médiateur. La procédure de médiation peut aussi être engagée par le Ministre du travail à la demande écrite et motivée d'une des parties, ou de sa propre initiative.

En cas de désaccord des parties sur la désignation d'un médiateur celui-ci est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et leur compétence économique et sociale.

Les listes des médiateurs appelés à être désignés sur le plan national et régional ou dans le cadre départemental sont arrêtées par le Ministre du Travail après consultation des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de salariés sur le plan national siégeant à la commission nationale de la négociation collective. Les listes sont publiées au Journal Officiel.

INTERNE SNCF

Qui peut être désigné médiateur ?

- si accord des parties au conflit sur la désignation du médiateur : peut être désigné un médiateur interne ou externe, c'est-à-dire une personnalité reconnue pour ses compétences mais qui ne connaît pas bien notre entreprise ou organisation.
- si le médiateur est désigné par le préfet, le Ministre du travail ou le président de la commission de conciliation, il est choisi sur la liste de personnalités nationale ou régionale.

C - Missions :

Le médiateur désigné va chercher à recueillir les informations nécessaires et proposer un règlement du conflit sous forme de recommandation motivée, après avoir tenté de concilier les parties.

Le médiateur dispose d'un mois à compter de sa désignation (susceptible d'être prorogé par accord des parties) pour concilier les parties et leur remettre une recommandation. Si le conflit concerne l'interprétation ou la méconnaissance de dispositions légales ou conventionnelles, le médiateur recommande aux parties de soumettre le conflit à la justice ou à l'arbitrage).

A réception de la proposition de règlement du conflit faite par le médiateur, les parties disposent de 8 jours pour notifier au médiateur le rejet de la proposition. Le rejet doit être motivé.

L'accord des parties sur la recommandation du médiateur lie les parties qui ne l'ont pas rejetée, produit les mêmes effets que les conventions et accords collectifs de travail et est applicable à compter du lendemain de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du Travail.

Si la médiation échoue et 48h après la constatation du désaccord des parties, le médiateur communique au Ministre chargé du Travail le texte de la recommandation motivée accompagné d'un rapport sur le différend et le rejet des parties. Le ministre rend publiques dans les trois mois les conclusions de la recommandation ainsi que les rejets des parties et leurs motivations.

D - Pouvoirs du médiateur :

Le médiateur désigné bénéficiera de tous les pouvoirs prévus à l'article R 2523-11 du code du travail. Il dispose des plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique de l'entreprise et des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toute enquête auprès de l'entreprise et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts, et généralement, de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Le code du travail prévoit également que lorsque la communication des documents visés à l'article précité, est sciemment refusée au médiateur, celui-ci remet un rapport à l'autorité administrative qui la transmet au Parquet. L'infraction est punie d'une amende de 3750 €, comme le prévoit l'article L 2523-9 du code du travail.

II – La consultation au bout de 8 jours de grève

Rappel de la loi du 21 août 2007 « Au-delà de huit jours de grève, l'employeur, une organisation syndicale représentative ou le médiateur éventuellement désigné peut décider l'organisation par l'entreprise d'une consultation, ouverte aux salariés concernés par les motifs figurant dans le préavis, et portant sur la poursuite de la grève. Les conditions du vote sont définies, par l'employeur, dans les vingt-quatre heures qui suivent la décision d'organiser la consultation. L'employeur en informe l'inspecteur du travail. La consultation est assurée dans des conditions garantissant le secret du vote. Son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève. »

1/ elle ne peut intervenir qu'au-delà de 8 jours de grève. Soit à compter du 9^{ème} jour de grève. C'est une faculté dont disposent les parties, la consultation n'ayant aucun caractère obligatoire.

2/ qui peut en décider ?

- * L'employeur
- * Une OS représentative (quelle soit partie au conflit ou non)
- * Le médiateur éventuellement désigné.

3/ qui participe au vote ?

Ce n'est pas tout le personnel de l'entreprise mais ce n'est pas non plus les seuls grévistes.

La loi prévoit que participent au vote « les salariés concernés par les motifs figurant au préavis ».

Une application du texte, à la lettre, pourrait laisser supposer qu'à partir du moment où les motifs du préavis peuvent concerner le personnel, même indirectement, il faudrait le consulter. Cela nous conduirait donc à consulter à chaque fois ou presque tout le personnel de l'établissement (ou de l'entreprise). Il nous semble que dans l'esprit du législateur, la consultation pourrait ne concerner que le personnel couvert par le préavis.

C'est à l'employeur qu'il incombe d'établir les listes des personnels pouvant participer à la consultation.

4/ modalités de la consultation :

La loi prévoit que « les conditions du vote sont définies, par l'employeur, dans les vingt-quatre heures qui suivent la décision d'organiser la consultation. L'employeur en informe l'inspecteur du travail. La consultation est assurée dans des conditions garantissant le secret du vote. »

Le vote à main levée, régulièrement utilisé dans les AG est donc exclu.

Toutefois, la loi ne prévoit pas les modalités concrètes de mise en œuvre de ce vote. Elle précise seulement que c'est l'employeur seul qui en fixe les modalités.

On pourrait donc proposer :

- un affichage large prévenant les salariés de l'organisation de la consultation et des dates pour exprimer leur vote (1 seul jour ne sera pas forcément suffisant)
- des conditions de vote proches de celles des élections professionnelles :
 - * des isolements (pour limiter toute pression extérieure)
 - * des urnes (une urne par « bureau de vote »)
 - * des bulletins sur lesquels sera imprimée la réponse à la question unique posée qui concerne la poursuite ou pas de la grève (il devrait y avoir 2 types de bulletins par scrutin : un bulletin pour les salariés favorables à la poursuite de la grève, un bulletin pour ceux préconisant l'arrêt du conflit).
 - * des bureaux de vote ou assimilés afin de garantir le secret du vote, l'unicité du vote. Nous ne pourrions laisser des urnes transparentes à la libre disposition des électeurs. Il faut prévoir un contrôle minimum qui pourrait se matérialiser par des BV restreints (1 Président et 1 assesseur), la désignation de « délégués de listes » (nous proposons de les limiter aux OS concernées par la consultation c'est dire celles ayant déposé le préavis et celles ayant demandé la consultation le cas échéant)
 - * des scrutateurs pour dépouiller.

Un vote électronique pourrait être envisagé à terme, si ces consultations devaient se multiplier, l'accord des OS n'étant pas requis pour ce scrutin particulier.

Les agents concernés doivent aussi être informés dès que possible des modalités pratiques de l'organisation de ce scrutin, afin de les mettre en capacité d'y participer (par ex : lieux des bureaux de vote, horaires d'ouverture, heure du dépouillement...) Il convient donc d'utiliser tous les moyens dont dispose l'entreprise pour informer les agents (affichage, distribution d'information voire utilisation du mail).

L'organisation d'un vote par correspondance, notamment pour les agents absents lors de la consultation, ne semble pas réaliste vu les délais postaux que cela impliquerait (envoi du matériel et retour par les agents).

Enfin, les résultats du dépouillement devront eux aussi être publiés et affichés.

5/ effets du vote :

La menace par l'entreprise d'avoir recours au vote au bout de 8 jours pourrait avoir pour les syndicats minoritaires (ou pour les conflits peu suivis) pour effet que les OS mettent fin au conflit avant les 8 jours, afin de ne pas être désavouées par la consultation.

Toutefois, si le vote a lieu, ses conséquences sont limitées puisque son résultat n'affecte pas la poursuite ou l'interruption du conflit. Les grévistes n'étant pas liés par son résultat, ils peuvent donc poursuivre la grève.

Fiche 12 : Statistiques de grève

Références : *Fiche de procédure de l'application « saisie des journées de grève »*
Outil : *IDAP RH Observation Sociale*

I – Modalités de collecte des résultats de grève

A –Cas d'un mouvement de grève avec un préavis limité couvrant la période de J-1 20h00 à J+1 8h00 :

<u>Le jour J-1 : Veille d'un mouvement de grève</u>	<u>Le jour J : jour de la grève (en début de matinée) *</u>	<u>Le jour J+1 : le lendemain de la grève (en début de matinée)*</u>
<p>Vous assurer de la présence de votre correspondant en établissement.</p> <p>Il convient de demander de fournir et de préparer l'information des « devant travailler » du lendemain et de pré saisir les « devant travailler ».</p> <p>Le RRH doit s'assurer que ses interlocuteurs (commande du personnel, gestionnaire de moyens,...) soient en mesure de lui transmettre au plus tôt cette information.</p>	<p><u>Pour la période du J-1 20h00 au J 08h00 :</u> le nombre de grévistes, de « devant travailler » par collègue.</p> <p>A saisir dans IDAP RH Observation Sociale sur la journée J.</p> <p>L'actualisation des informations saisies dans IDAP RH Observation Sociale au cours de la journée est possible.</p>	<p><u>Bilan de la période complète couverte par le préavis du J-1 20h00 au J+1 à 8h00 :</u> actualisation du nombre de grévistes de « devant travailler » et de Journées Perdues par collègue.</p> <p>A saisir dans IDAP RH Observation Sociale sur la journée J.</p>

*: Pour un mouvement de grève national : ces modalités sont à saisir avant 9h30.

B – Cas d'un mouvement de grève avec un préavis déposé pour une période illimitée à compter du J-1 20h00 ou d'un préavis limité couvrant plusieurs périodes de 24h.

<u>Le jour J-1 : Veille d'un mouvement de grève</u>	<u>Le jour J : jour de la grève (en début de matinée)*</u>	<u>Le jour J+1 : le lendemain de la grève (en début de matinée)*</u>	<u>Le jour J+2 : (en début de matinée)*</u>
<p>Vous assurez de la présence de votre correspondant en établissement.</p> <p>Il convient de demander de fournir et de préparer l'information des « devant travailler » du lendemain et de pré saisir les « devant travailler ».</p> <p>Le RRH doit s'assurer que ses interlocuteurs (commande du personnel, gestionnaire de moyens,...) soient en mesure de lui transmettre au plus tôt cette information.</p>	<p><u>Pour la période du J-1 20h00 au J 8h00</u> : le nombre de grévistes, de « devant travailler ».</p> <p>A saisir dans IDAP RH Observation Sociale sur la journée du J.</p> <p>Ces résultats seront actualisés le lendemain afin d'obtenir le bilan de cette journée (période de 24h00).</p> <p>Dans IDAP RH Observation Sociale, cette actualisation des résultats peut être faite au fur et à mesure des informations disponibles.</p>	<p><u>bilan de la journée J</u></p> <p>1) <u>Pour la période du J 20h00 au J+1 8h00</u> : le nombre de grévistes, de « devant travailler ».</p> <p>A saisir dans IDAP RH Observation Sociale sur la journée du J+1.</p> <p>2) <u>Bilan de la journée du J pour la période du J-1 de 20h00 au J à 20h00</u> : actualisation du nombre de grévistes, de devant travailler et journées perdues.</p> <p>A saisir sur la journée J dans IDAP RH Observation Sociale.</p> <p>Si le mouvement est non suivi (aucun gréviste enregistré), le J+1 matin, aucune statistique n'est à saisir sur la journée du J+1, hormis pour un préavis national.</p>	<p><u>bilan de la journée J+1</u></p> <p>1) <u>Pour la période du J+1 20h00 au J+2 08h00</u> : le nombre de grévistes, de devant travailler.</p> <p>A saisir dans IDAP RH Observation Sociale sur la journée du J+2.</p> <p>2) <u>Bilan du J+1 pour la période du J 20h00 au J+1 20h00</u> : actualisation du nombre de grévistes, de devant travailler, et de journées perdues.</p> <p>A saisir dans IDAP RH Observation Sociale sur la journée du J+1.</p> <p>Si la grève se termine ou est non suivie le J+2, hormis pour un préavis national, aucune statistique n'est à saisir sur la journée du J+2 (reste le bilan sur la journée du J+1 à réaliser).</p>

*: Pour un mouvement de grève national : ces modalités sont à saisir avant 9h30.

Remarque :

Des modalités particulières sont transmises par l'Observatoire Social aux pôles RS régionaux dans le cadre de préavis nationaux. Dès réception de ces modalités pratiques, les pôles RS régionaux les communiquent aux établissements.

A- Affectation des agents

<p><u>Les Roulants</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>ET/EMT</u> - <u>ECT</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - Les conducteurs sont renseignés dans le collège exécution en TA ou TB - Les Cadres traction (CTT) sont renseignés dans le collège cadre en TB - Les gestionnaires de moyens (GM) sont saisis dans le métier Administratif - Les contrôleurs sont renseignés dans le collège exécution ASCT - Les chefs de bord (CBORM) sont renseignés dans le collège exécution ASCT - Les responsables d'équipe (RET) sont renseignés dans le collège maîtrise ou cadre ASCT - Les agents de la CPST sont saisis dans le métier Administratif
<p><u>La Direction Régionale</u></p>	<p>L'ensemble des personnels de la direction régionale est saisi dans le métier Administratif à l'<u>exception</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des agents du CRO qui sont saisis dans le métier Transport - des agents de la SUGE qui sont saisis dans le métier SUGE

B- Décompte des journées perdues

- 1 journée de grève équivaut à 1 journée perdue
- 1 demi-journée de grève équivaut à 0,5 journée perdue
- 1 heure de grève équivaut à 0,125 journée perdue

Exemple :

Un agent qui se mettrait en grève 2 heures sera décompté en 0,25 journée perdue dans la base IDAP RH Observation Sociale.

Fiche 13 : Retour d'expérience

Références : **RH 0826**

Extrait du RH0826

« Chaque mouvement de grève présente des particularités qui lui sont propres et qui sont liées à un nombre important de paramètres : environnement géographique, contexte économique, éléments déclencheurs,...

L'analyse *a posteriori* d'un mouvement social permet de mettre en évidence un certain nombre de mécanismes qui ont favorisé l'éclatement ou la poursuite du conflit. Ils peuvent alors faire l'objet d'un travail de fond afin d'éviter leur reproduction et donc, dans certains cas, l'éclatement de nouveaux conflits.

Dans cet esprit, l'entreprise prescrira le principe de conduire des retours d'expérience dans un délai rapproché n'excédant pas quelques semaines, associant la hiérarchie, les organisations syndicales et le personnel, sur des conflits ayant présenté des caractéristiques marquantes : longueur du mouvement, incidence forte sur les clientèles, taux de suivi, ... Ces retours d'expérience seront notamment mis en œuvre à chaque fois qu'une des parties en fera la demande. La restitution en sera assurée auprès de l'ensemble des parties mises à contribution. »

Annexe 1: Circulaire Ministérielle du 16 mars 1964

Attention : s'agissant de la version originale, certaines dispositions ne sont plus en vigueur

LE MINISTRE
DES TRAVAUX PUBLICS
ET DES TRANSPORTS

16 MARS 1964

LE MINISTRE

à Monsieur le Président du Conseil d'administration
de la Société nationale des chemins de fer français

Objet – Application de loi n° 63-777 du 31 juillet 1963 relative à certaines modalités de la grève dans les services publics.

La loi n° 63-777 du 31 juillet 1963 prévoit notamment que la grève dans les services publics est subordonnée à un préavis, qu'elle ne peut revêtir certaines formes, et que la cessation de travail produit certaines conséquences particulières en matière de rémunération.

La présente lettre a pour objet de vous donner, sur ces trois points, toutes instructions utiles quant aux modalités d'application de ladite loi, sous réserve, le cas échéant, de l'appréciation des tribunaux compétents.

I Le préavis

1° Forme et contenu du préavis

Il résulte des termes de l'article 3, ainsi que des intentions du législateur que le préavis doit satisfaire aux conditions ci après :

- il doit être écrit et dûment revêtu de la signature d'une personne ayant qualité pour engager l'organisation. En particulier une simple communication verbale, ou un communiqué à la presse, n'est pas de nature à constituer un préavis établi dans les formes légales ;
- il doit préciser les motifs de la grève, en fixer le lieu, la date, l'heure de début, et la durée limitée ou non ;
- il doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. La date doit être prise en considération, dans chaque cas d'espèce, pour établir la licéité ou l'illéceité du préavis à cet égard, est celle à laquelle ledit préavis est parvenu – quelles que soient les modalités de sa transmission – aux autorités hiérarchiques définies ci-après, ou à leurs préposés, qui devront délivrer sans délai un accusé de réception.

Je précise que le délai de cinq jours n'est pas susceptible de prolongation, notamment du fait que s'y trouverait inclus un dimanche ou jour férié.

INTERNE SNCF

2° Organisations syndicales représentatives habilitées à émettre le préavis

En vertu de l'article 3 de la loi, le préavis doit émaner de l'une des organisations syndicales les plus représentatives.

- pour les grèves intéressant l'ensemble de votre personnel, le préavis doit émaner de l'une des organisations syndicales les plus représentatives.

Répondent au premier de ces critères la C.G.T., la C.F.D.T. et la C.G.T-F.O. Dans l'état actuel des choses, aucune autres organisations syndicales ne sont représentatives de l'ensemble de votre personnel.

- pour les grèves catégorielles, le préavis peut émaner de l'une des organisations syndicales les plus représentatives soit sur le plan national, soit dans la catégorie ou branche professionnelle intéressée.

Les organisations syndicales susnommées répondent au premier de ces critères ; il convient d'y ajouter la C.G.C pour ce qui concerne les personnels de « maîtrise et cadre ». Répondent au second critère : la fédération des syndicats d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FAC), ainsi que, pour les agents de conduite, la Fédération générale autonome des agents de conduite (F.G.A.A.C).

- les grèves projetées pour des motifs propres soit à un établissement ou à un groupe d'établissements, soit à une circonscription territoriale de la S.N.C.F., ne doivent pas être considérées comme illicites. Du moins la licéité de tels mouvements doit-elle être subordonnée aux conditions suivantes de préavis : celui-ci ne peut émaner valablement que de l'une des organisations syndicales les plus représentatives susnommées ou d'un représentant régional ou local desdites organisations visé aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 de l'article 2 du protocole du 3 juin 1948 relatif au droit syndical et à l'exercice des fonctions syndicales.

3° Autorités hiérarchiques compétences pour recevoir le préavis

- pour les grèves intéressant soit l'ensemble du personnel de la S.N.C.F., soit, sur le plan national, une ou plusieurs catégories de ce personnel, le préavis doit être adressé au directeur général.

- pour les grèves intéressant soit un établissement ou un groupe d'établissements, soit une circonscription territoriale de la S.N.C.F., le préavis peut également être valablement adressé aux autorités hiérarchiques visées, selon les cas, aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 de l'article 2 du protocole susvisé du 3 juin 1948.

II Interdiction de certaines formes de grève

1° Grèves « surprises »

Il convient de rappeler que l'obligation de préavis a pour but de tenir informé des mouvements de grève à la fois les usagers du service public et les autorités responsables de son fonctionnement. Doivent être considérées comme contraires à l'esprit de la loi les pratiques qui feraient perdre au préavis ce caractère essentiel. Ainsi, par exemple, le dépôt de préavis systématiquement renouvelés mais qui ne seraient pas suivis d'arrêts de travail effectifs, ou bien le dépôt d'un préavis unique pour toute une série de mouvements de grève échelonnés dans le temps et non suivis d'effet, dénaturent manifestement le préavis institué par la loi.

Il vous appartiendra, en conséquence, d'apprécier dans chaque cas d'espèce, si la conjonction des modalités de préavis successifs, liées ou non à des circonstances de grève effective, doit vous conduire à considérer que sont illicites les préavis notifiés et, le cas échéant, les arrêts de travail exécutés dans les conditions sus analysées.

Dans une telle hypothèse vous devrez en aviser les organisations syndicales responsables et préciser que les personnels s'exposent aux sanctions prévues par la loi.

2° Grèves « tournantes »

L'article 4 de la loi interdit que l'heure de cessation et celle de reprise du travail soient différentes pour les diverses catégories ou pour les différents membres de votre personnel et que, par conséquent, se poursuivent des arrêts de

travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté divers établissements services, catégories ou branches professionnelles.

De telles grèves qui affectent, par des interruptions de travail successives et concertées – que ce concert résulte d’une décision officiellement connue ou qu’il puisse être déduit des circonstances d’exécution – soit un seul établissement, soit, tantôt un secteur du réseau tantôt un autre, soit tantôt une catégorie de personnel tantôt une autre, doivent être considérées comme illicites, dès lors qu’elles se déroulent sans solutions de continuité ou avec des solutions de continuité de très courte durée.

Je précise qu’il en serait de même de grèves qui, présentant les caractères sus analysés, auraient été déclenchées en vertu de préavis successifs émis pour des motifs différents. Dans une telle hypothèse, la décision concertée de grèves tournantes n’en résulterait pas moins clairement en effet des circonstances d’exécution, lesquelles devraient, en conséquence, tomber sous le coup des sanctions prévues par la loi.

Il est bien entendu que les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à ce que soit considérée comme licite la participation d’un agent à un mouvement de grève postérieurement à l’heure de début de celui-ci, mais dès l’heure de la prise de service fixée pour lui par l’horaire qui le concerne.

III Les conséquences de la grève en matière de rémunération

Tout arrêt de travail inférieur à une journée de travail donne lieu à une retenue de salaire égale à la rémunération totale afférente à cette journée, telle que celle-ci figure au tableau de service. Lorsque la cessation de travail excède la durée d’une seule journée de travail, il convient d’appliquer, conformément aux dispositions de l’article 6 de la loi, la règle de proportionnalité entre les services non faits et la retenue de salaire. Cependant si, au cours d’une grève qui se poursuit pendant plusieurs journées de travail, les salariés s’y associent de façon discontinue, il doit être procédé à une retenue d’une journée entière de rémunération pour chaque journée affectée même partiellement par une cessation de travail. Il y a donc lieu sur ce point de faire strictement application, le cas échéant, des dispositions en ce sens qui font l’objet de votre note du 23 octobre 1965 à Messieurs les Directeurs et Chefs de Service de la direction générale et à Messieurs les Directeurs des Régions de la S.N.C.F.

Enfin il me paraît nécessaire d’appeler par ailleurs votre attention sur les recommandations ci-après :

- Sanctions - Des sanctions sont applicables aux travailleurs qui participent à des grèves non conformes aux dispositions de la loi.

Pour ce qui concerne la S.N.C.F ces sanctions sont celles prévues d’une part par le chapitre IX du Statut du personnel du cadre permanent, d’autre part par l’article 108 de votre règlement P 21 relatif au personnel auxiliaire.

Ces sanctions sont prononcées sans autre formalité que la communication du dossier relatif aux faits reprochés. Toutefois, lorsqu’un agent du cadre permanent est l’objet d’une proposition de rétrogradation (d’une ou plusieurs échelles) de dernier avertissement, ou de radiation des cadres, la procédure disciplinaire normalement applicable est de droit. Je précise sur ce dernier point qu’en raison des dispositions formelles de la loi la révocation qui, à la S.N.C.F., interdit l’octroi d’une pension péréquable, ne peut être prononcée.

- Procédures de négociation et de conciliation - Ainsi que le rappellent l’article 2 et le dernier alinéa de l’article 3 de la loi, les nouvelles règles relatives à la grève dans les services publics ne font pas obstacle à la mise en œuvre des procédures de négociation et de conciliation visées respectivement par le décret n° 50-637 du 1^{er} juin 1950 et par le protocole du 30 septembre 1957 conclu en application des articles 31 à 34 de la loi n° 50-205 du 11 février 1950 modifiée par la loi n° 57-833 du 26 juillet 1957.

Il demeure bien entendu que ces procédures peuvent être utilisées à tout moment si les parties intéressées le désirent, notamment pendant la durée du préavis.

- Enfin l'application de la loi du 31 juillet 1963 ne fait pas obstacle au maintien et à la mise en œuvre des dispositions antérieurement prévues pour assurer la continuité du service public et la sécurité des personnes et des installations.

Annexe 2 : loi du 21 août 2007

Loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs (1)

TITRE Ier

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente loi est applicable aux services publics de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique. Ces services sont essentiels à la population car ils permettent la mise en oeuvre des principes constitutionnels suivants :

- la liberté d'aller et venir ;
- la liberté d'accès aux services publics, notamment sanitaires, sociaux et d'enseignement ;
- la liberté du travail ;
- la liberté du commerce et de l'industrie.

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

- 1° « Entreprise de transport » : toute entreprise ou toute régie, chargée d'une mission de service public de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique ;
- 2° « Autorité organisatrice de transport » : toute collectivité publique, groupement de collectivités publiques ou établissement public compétent, directement ou par délégation, pour l'institution et l'organisation d'un service public de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique.

TITRE II

DIALOGUE SOCIAL ET PRÉVENTION DES CONFLITS

DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT

Article 2

I. - Dans les entreprises de transport mentionnées à l'article 1er, l'employeur et les organisations syndicales représentatives engagent des négociations en vue de la signature, avant le 1er janvier 2008, d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. Dans ces entreprises, le dépôt d'un préavis de grève ne peut intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer le préavis. L'accord-cadre fixe les règles d'organisation et de déroulement de cette négociation. Ces règles doivent être conformes aux conditions posées au II. Le présent article s'applique sans préjudice des dispositions de l'article L. 521-3 du code du travail.

Des négociations sont également engagées au niveau de la branche en vue de la signature, avant le 1er janvier 2008, d'un accord organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. Cet accord de branche fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable mentionnée au premier alinéa. Ces règles doivent être conformes aux conditions posées au II. L'accord de branche s'applique dans les entreprises de transport où aucun accord-cadre n'a pu être signé. L'accord-cadre régulièrement négocié s'applique, dès sa signature, en lieu et place de l'accord de branche.

Un décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés des secteurs d'activité concernés fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable mentionnée au premier alinéa dans les entreprises de transport où, à la date du 1er janvier 2008, aucun accord-cadre n'a pu être signé et aucun accord de branche ne s'applique. Les règles d'organisation et de déroulement ainsi prévues respectent les

INTERNE SNCF

conditions posées au II. L'accord de branche ou l'accord-cadre régulièrement négocié après cette date s'applique, dès sa signature, en lieu et place de ce décret.

II. - L'accord-cadre, l'accord de branche et, le cas échéant, le décret en Conseil d'Etat prévus au I déterminent notamment :

1° Les conditions dans lesquelles une organisation syndicale représentative procède à la notification à l'employeur des motifs pour lesquels elle envisage de déposer un préavis de grève conformément à l'article L. 521-3 du code du travail ;

2° Le délai dans lequel, à compter de cette notification, l'employeur est tenu de réunir les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification. Ce délai ne peut dépasser trois jours

3° La durée dont l'employeur et les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification disposent pour conduire la négociation préalable mentionnée au I. Cette durée ne peut excéder huit jours francs à compter de cette notification ;

4° Les informations qui doivent être transmises par l'employeur aux organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification en vue de favoriser la réussite du processus de négociation, ainsi que le délai dans lequel ces informations doivent être fournies ;

5° Les conditions dans lesquelles la négociation préalable entre les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification et l'employeur se déroule;

6° Les modalités d'élaboration du relevé de conclusions de la négociation préalable ainsi que les informations qui doivent y figurer ;

7° Les conditions dans lesquelles les salariés sont informés des motifs du conflit, de la position de l'employeur, de la position des organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification ainsi que les conditions dans lesquelles ils reçoivent communication du relevé de conclusions de la négociation préalable.

III. - Les procédures de prévention des conflits prévues dans les accords-cadres signés les 30 mai 1996, 23 octobre 2001 et 20 février 2006 à la Régie autonome des transports parisiens et le 28 octobre 2004 à la Société nationale des chemins de fer français, ainsi que celles prévues dans les accords conclus dans d'autres entreprises de transport avant le 1er juillet 2007, sont mises en conformité, par voie d'avenant, avec le présent article au plus tard le 1er janvier 2008.

Article 3

Lorsqu'un préavis a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 521-3 du code du travail par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, un nouveau préavis ne peut être déposé par la ou les mêmes organisations et pour les mêmes motifs qu'à l'issue du délai du préavis en cours et avant que la procédure prévue à l'article 2 n'ait été mise en oeuvre.

TITRE III

ORGANISATION DE LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC EN CAS DE GRÈVE OU AUTRE PERTURBATION PRÉVISIBLE DU TRAFIC

Article 4

I. - Après consultation des usagers lorsqu'existe une structure les représentants, l'autorité organisatrice de transport définit les dessertes prioritaires en cas de perturbation prévisible du trafic.

Sont réputées prévisibles les perturbations qui résultent :

- de grèves ;
- de plans de travaux ;

INTERNE SNCF

- d'incidents techniques, dès lors qu'un délai de trente-six heures s'est écoulé depuis leur survenance ;
- d'aléas climatiques, dès lors qu'un délai de trente-six heures s'est écoulé depuis le déclenchement d'une alerte météorologique ;
- de tout événement dont l'existence a été portée à la connaissance de l'entreprise de transport par le représentant de l'Etat, l'autorité organisatrice de transport ou le gestionnaire de l'infrastructure depuis trente-six heures.

Pour assurer les dessertes prioritaires, l'autorité organisatrice de transport détermine différents niveaux de service en fonction de l'importance de la perturbation. Pour chaque niveau de service, elle fixe les fréquences et les plages horaires. Le niveau minimal de service doit permettre d'éviter que soit portée une atteinte disproportionnée à la liberté d'aller et venir, à la liberté d'accès aux services publics, à la liberté du travail, à la liberté du commerce et de l'industrie et à l'organisation des transports scolaires. Il correspond à la couverture des besoins essentiels de la population. Il doit également garantir l'accès au service public de l'enseignement les jours d'examens nationaux. Il prend en compte les besoins particuliers des personnes à mobilité réduite.

Les priorités de desserte et les différents niveaux de service sont rendus publics.

II. - L'entreprise de transport élabore :

- un plan de transport adapté aux priorités de desserte et aux niveaux de service définis par l'autorité organisatrice de transport, qui précise, pour chaque niveau de service, les plages horaires et les fréquences à assurer ;
- un plan d'information des usagers conforme aux dispositions de l'article 7.

Après consultation des institutions représentatives du personnel, elle soumet ces plans à l'approbation de l'autorité organisatrice de transport.

III. - Les plans visés au II sont rendus publics et intégrés aux conventions d'exploitation conclues par les autorités organisatrices de transport avec les entreprises de transport. Les conventions en cours sont modifiées en ce sens avant le 1er janvier 2008. Elles peuvent l'être par voie d'avenant. Les collectivités territoriales sont informées, de manière directe et préalable, des plans de desserte et des horaires qui sont maintenus.

IV. - Le représentant de l'Etat est tenu informé par l'autorité organisatrice de transport de la définition des dessertes prioritaires et des niveaux de service attendus, ainsi que de l'élaboration des plans visés au II et de leur intégration aux conventions d'exploitation.

En cas de carence de l'autorité organisatrice de transport, et après une mise en demeure, le représentant de l'Etat arrête les priorités de desserte ou approuve les plans visés au II.

Article 5

I. - Dans les entreprises de transport, l'employeur et les organisations syndicales représentatives engagent des négociations en vue de la signature, avant le 1er janvier 2008, d'un accord collectif de prévisibilité du service applicable en cas de perturbation prévisible du trafic ou de grève.

L'accord collectif de prévisibilité du service recense, par métier, fonction et niveau de compétence ou de qualification, les catégories d'agents et leurs effectifs, ainsi que les moyens matériels, indispensables à l'exécution, conformément aux règles de sécurité en vigueur applicables à l'entreprise, de chacun des niveaux de service prévus dans le plan de transport adapté.

Il fixe les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible, l'organisation du travail est révisée et les personnels disponibles réaffectés afin de permettre la mise en oeuvre du plan de transport adapté. En cas de grève, les personnels disponibles sont les personnels de l'entreprise non grévistes.

A défaut d'accord applicable au 1er janvier 2008, un plan de prévisibilité est défini par l'employeur.

L'accord ou le plan est notifié au représentant de l'Etat et à l'autorité organisatrice de transport.

Un accord collectif de prévisibilité du service qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2008, conformément aux dispositions prévues aux alinéas précédents, s'applique en lieu et place du plan de prévisibilité.

II. - En cas de grève, les salariés relevant des catégories d'agents mentionnées au I informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui de leur intention d'y participer. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève. Elles sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'employeur comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève dans les conditions prévues au premier alinéa du présent II.

Article 6

I. - Dès le début de la grève, les parties au conflit peuvent décider de désigner un médiateur, choisi d'un commun accord, aux fins de favoriser le règlement amiable de leurs différends. Le médiateur dispose, pour exercer sa mission, des pouvoirs mentionnés à l'article L. 524-2 du code du travail. Il veille à la loyauté et à la sincérité de la consultation éventuellement organisée en application du II du présent article.

II. - Au-delà de huit jours de grève, l'employeur, une organisation syndicale représentative ou le médiateur éventuellement désigné peut décider l'organisation par l'entreprise d'une consultation, ouverte aux salariés concernés par les motifs figurant dans le préavis, et portant sur la poursuite de la grève. Les conditions du vote sont définies, par l'employeur, dans les vingt-quatre heures qui suivent la décision d'organiser la consultation. L'employeur en informe l'inspecteur du travail. La consultation est assurée dans des conditions garantissant le secret du vote. Son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève.

Article 7

En cas de perturbation du trafic, tout usager a le droit de disposer d'une information gratuite, précise et fiable sur le service assuré, dans les conditions prévues par le plan d'information des usagers.

En cas de perturbation prévisible, l'information aux usagers doit être délivrée par l'entreprise de transport au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la perturbation.

L'entreprise de transport informe immédiatement l'autorité organisatrice de transport de toute perturbation ou risque de perturbation.

Article 8

Après chaque perturbation, l'entreprise de transport communique à l'autorité organisatrice de transport un bilan détaillé de l'exécution du plan de transport adapté et du plan d'information des usagers.

Elle établit également une évaluation annuelle des incidences financières de l'exécution de ces plans et dresse la liste des investissements nécessaires à l'amélioration de leur mise en oeuvre. Cette évaluation est rendue publique.

Article 9

INTERNE SNCF

En cas de défaut d'exécution dans la mise en oeuvre du plan de transport adapté ou du plan d'information des usagers prévus à l'article 4, l'autorité organisatrice de transport impose à l'entreprise de transport, quand celle-ci est directement responsable du défaut d'exécution, un remboursement total des titres de transport aux usagers en fonction de la durée d'inexécution de ces plans. La charge de ce remboursement ne peut être supportée directement par l'autorité organisatrice de transport.

L'autorité organisatrice de transport détermine par convention avec l'entreprise de transport les modalités pratiques de ce remboursement selon les catégories d'usagers.

L'utilisateur qui n'a pu utiliser le moyen de transport pour lequel il a contracté un abonnement ou acheté un titre de transport a droit à la prolongation de la validité de cet abonnement pour une durée équivalente à la période d'utilisation dont il a été privé, ou à l'échange ou au remboursement du titre de transport non utilisé ou de l'abonnement.

L'acte de remboursement est effectué par l'autorité ou l'entreprise qui lui a délivré l'abonnement ou le titre de transport dont il est le possesseur.

Lorsque des pénalités pour non-réalisation du plan de transport adapté sont par ailleurs prévues, l'autorité organisatrice de transport peut décider de les affecter au financement du remboursement des usagers.

Article 10

La rémunération d'un salarié participant à une grève, incluant le salaire et ses compléments directs et indirects à l'exclusion des suppléments pour charges de famille, est réduite en fonction de la durée non travaillée en raison de la participation à cette grève.

Article 11

Avant le 1er octobre 2008, un rapport d'évaluation sur l'application de la présente loi est adressé par le Gouvernement au Parlement.

Ce rapport présente notamment le bilan :

- des accords-cadres et accords de branche signés ;
- des procédures de dialogue social mises en oeuvre et de leur impact au regard de l'objectif de prévention des conflits ;
- des actions de substitution du représentant de l'Etat éventuellement intervenues en application de l'article 4 ;
- des plans de transport adapté et des plans d'information des usagers élaborés par les entreprises de transport ;
- des accords collectifs de prévisibilité mis en place par ces entreprises ;
- du remboursement des titres de transport aux usagers, tel que prévu à l'article 9.

Article 12

Les autorités organisatrices de transport incorporent dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport des critères sociaux et environnementaux de qualité de service.

Article 13

Un rapport adressé par le Gouvernement au Parlement avant le 1er mars 2008 établit un état des lieux de l'évolution du dialogue social dans les transports publics de voyageurs autres que les transports terrestres réguliers et de l'impact de celle-ci sur l'amélioration de la continuité du service public. Le rapport propose les mesures législatives nécessaires à la mise en oeuvre d'un dispositif de continuité dans les autres modes de transports publics de voyageurs.

Il fait le bilan de la prise en compte, dans la mise en oeuvre du dialogue social, de la spécificité insulaire, des dessertes côtières et de la continuité territoriale.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Annexe 3 : lexique

Jour :

Intervalle de temps qui comprend 24 heures.

Jour franc :

Le jour franc est un jour entier de 0 heures à minuit. Un délai franc est celui pour lequel on ne tient compte ni du point de départ ni du jour d'échéance.

Exemple : Un préavis de 5 jours francs devant être respecté pour le déclenchement d'une grève, dans l'hypothèse où un préavis est déposé le lundi par une organisation syndicale, la grève ne peut débuter qu'à compter du dimanche 0 heures.

Jour ouvrable :

On entend par jours ouvrables les jours de la semaine du lundi au samedi inclus à l'exception des jours fériés chômés.

Exemple : Une concertation est ouverte, si nécessaire, pendant une durée de 10 jours ouvrables après la réception de la demande de concertation. Dans l'hypothèse où cette demande est reçue le lundi 6 octobre 2008, des réunions de concertation peuvent être programmées jusqu'au vendredi 17 octobre 2008 inclus.

Jour calendaire :

Il s'agit de tous les jours sans exception, dimanche et jours fériés compris.

Décompte d'un délai :

Lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'évènement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas (article 641 du nouveau code de procédure civile).

Le délai qui expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (article 642 du nouveau code de procédure civile).

Annexe 4 : formulaire DII



« ETABLISSEMENT »

CONFIDENTIEL

DECLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION

Informations à réceptionner par le service..... au plus tard 48 heures avant la participation à la grève (1)

**Loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social
et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs**

Mouvement social : Etablissement : Période : duàh au.....àh

Je soussigné :

NOM de L'AGENT :.....PRENOM :.....CP :.....

ETABLISSEMENT/ ENTITE :.....

Déclare avoir l'intention de participer à la grève, à compter du.....

A.....Date :Signature :

(1) *Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève dans les conditions prévues.*

✕

AVIS DE RECEPTION

RECU LA DECLARATION D'INTENTION DE M.....le.....à.....heure(s)

☐ remise directe

☐ par fax

☐ par téléphone

NOM * :**FONCTION** :**SERVICE** :

A.....le.....Signature :

N°

* (Personne ayant réceptionné l'intention orale ou écrite)

INTERNE SNCF

Fiche d'identification

<i>Titre</i>	Manuel pratique droit de grève
<i>Référentiel</i>	Référentiel Ressources Humaines
<i>Nature du texte</i> <i>Niveau de confidentialité</i>	Document d'information Interne SNCF
<i>Concerne la sécurité de l'exploitation ferroviaire</i>	Non
<i>Émetteur</i>	Direction des Ressources Humaines RH-RS
<i>Référence</i> <i>Index utilisateur (plan de classement)</i> <i>Complément à l'index utilisateur</i> <i>Ancienne référence textes de sécurité</i> <i>Ancienne référence autres textes</i>	Relations Sociales (RHRS) (XX 99 X 99) Texte du complément XX-XX-99-X-99 n°99 XX-XX-99-X-99 n°99
<i>Date d'édition</i>	01-11-2009
<i>Version en cours / date ou</i> <i>Projet de version / révision / date de révision</i> <i>Libellé Projet à maintenir ou à effacer</i>	Version 02 du 01-11-2009
<i>Date d'application</i>	Applicable à partir du 01-11-2009

Textes abrogés

- **Néant.**

Historique des éditions et des versions

<i>Edition</i>	<i>Version</i>	<i>Date de version</i>	<i>Date d'application</i>
01-03-2007	Version 01	01-03-2007	01-03-2007
01-11-2009	Version 02	01-11-2009	01-11-2009

Mise à disposition / distribution

Type de média : Papier / Microsoft Excha