

Référentiel Ressources Humaines

Directive

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

Mise en œuvre des dispositions 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 et de la loi du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports

Édition du 30-05-2008

Version 03 du 10-05-2012

REGLEMENT DU PERSONNEL

Applicable immédiatement

RH 0924 (PS 1 H)

Référence-article : RH0924-300508-01I

Émetteur : Direction des Ressources Humaines EPIC



COPIE

Sommaire

PREAMBULE	1
CHAPITRE I. MIEUX PREVENIR LES CONFLITS : LA DEMARCHE DE CONCERTATION IMMEDIATE .2	2
Article 1. L'obligation de négocier avant tout préavis	2
Article 2. Dépôt d'un préavis après DCI	3
CHAPITRE II. MIEUX ORGANISER LE SERVICE : LA DECLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION.5	5
Article 1. Catégories d'agents concernés par la Déclaration Individuelle d'Intention (DII)	5
Article 2. Information des agents soumis à l'obligation de DII	5
Article 3. Délais de prévenance	5
Article 4. Absence de déclaration individuelle d'intention de participer à la grève, de déclaration de renonciation à participer à la grève ou de déclaration de reprise du travail	6
CHAPITRE III. LA REALISATION DU PLAN DE TRANSPORT ANNONCE	7
Article 1. Le principe : réaffecter les agents si nécessaire	7
Article 2. Le personnel concerné par la réaffectation	7
Article 3. Recensement des ressources et formation	8
Article 4. Les conditions de la réaffectation	8
CHAPITRE IV. REMUNERATION ET DECOMPTE DE L'ABSENCE.....	9
Article 1 : Personnel sédentaire	9
Article 2 : Personnel roulant	9
ANNEXE 1 : LEXIQUE.....	11
ANNEXE 2 : FORMULAIRE DII	13

COPIE

Préambule

La loi du 21 août 2007 relative au dialogue social et la continuité du service public de transport 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.

Cette loi a été complétée par la loi du 19 mars 2012, relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports.

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

Cette directive a pour objet de préciser les dispositions légales et conventionnelles en vigueur qui s'inscrivent dans le respect des dispositions des lois du 21 août 2007 et du 19 mars 2012 et qui permettront de concilier le respect du droit de grève et la continuité du Service Public.

Chapitre I. Mieux prévenir les conflits : la démarche de concertation immédiate

Afin de limiter les inconvénients supportés par les voyageurs en cas de perturbation, la loi du 21 août 2007 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.

En application de cette loi, un avenant au protocole d'accord RH 0826 « amélioration du dialogue social et prévention des conflits à la SNCF » a été conclu le 13 décembre 2007 pour rendre obligatoire une démarche de concertation immédiate (DCI), facultative à l'origine.

Article 1. L'obligation de négocier avant tout préavis

Dès qu'une organisation syndicale représentative, au sens de l'article 2 du chapitre 1 du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, voit apparaître un sujet qui pourrait déboucher sur un conflit social, elle doit expliquer par écrit le problème et ses causes, en initialisant une démarche 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.

*** 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,
- être datée,
- être adressée par écrit,
- à l'autorité intéressée (Président, Directeur Général, Directeur des Ressources Humaines, Directeur de Région ou Directeur d'Etablissement),
- être signée par un représentant de l'organisation syndicale ou 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 les intérêts professionnels, les motifs politiques sans incidence professionnelle.

La période de négociation doit permettre de faire tous les efforts utiles pour rechercher un accord et éviter le dépôt d'un préavis.

*** Organisation de la négociation :**

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).

*** Un relevé de conclusion concerté** 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. L'organisation syndicale précise, dans le relevé de conclusion concerté, si la DCI sera suivie d'un préavis ou si elle souhaite bénéficier du délai de réflexion de 15 jours francs prévu à l'avenant au protocole d'accord relatif à l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF du 21 avril 2008.

Si, à l'issue de huit jours de concertation, malgré la recherche commune de solutions, aucun terrain d'entente n'a pu être trouvé, la ou les organisations syndicales ayant formulé la demande de concertation immédiate peuvent déposer un préavis de grève. Un relevé de conclusion actant le désaccord est rendu public.

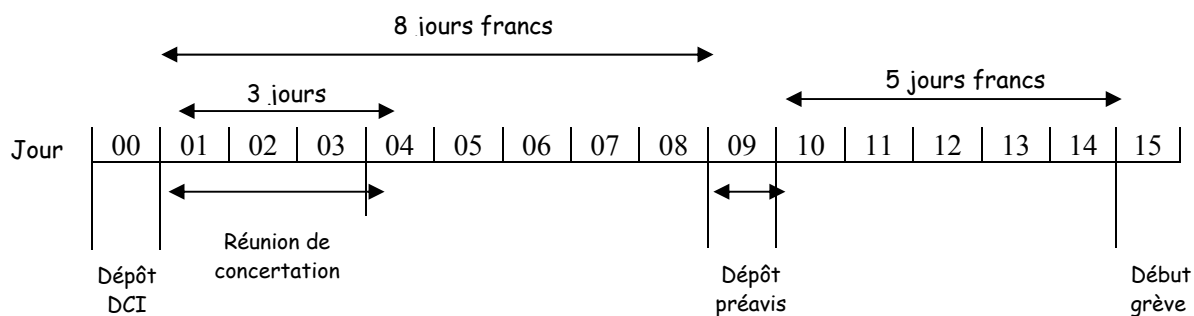
Article 2. Dépôt d'un préavis après DCI

Conditions pour qu'un préavis soit recevable :

- un délai de 8 jours francs à compter de la réception de la demande de concertation immédiate est obligatoirement respecté,
- il émane d'une ou des organisations syndicales représentative(s) ayant notifié la DCI,
- le délai de 5 jours francs est respecté entre le dépôt du préavis et le premier jour de grève,
- il est daté,
- il est adressé par écrit à l'autorité intéressée (Président, Directeur de Région ou Directeur d'Etablissement),
- il est signé par un représentant de l'organisation syndicale ou par un délégué syndical,
- il précise les motifs du recours à la grève qui doivent avoir fait l'objet de la demande de concertation immédiate préalable,
- il est 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.

¹ Exemple : si une DCI est déposée le jeudi, la première réunion de négociation peut être programmée le lundi.

Exemple (délai minimal entre le dépôt de la DCI et le début de la grève) :



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 _____ I
DCI préavis grève

I _____ 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 l'information en est faite par l'entreprise par courrier adressé à l'organisation syndicale. Un avis au personnel est affiché pour informer les salariés de l'irrecevabilité du préavis.

Chapitre II. Mieux organiser le service : la Déclaration Individuelle d'Intention

Pour respecter l'obligation d'informer les voyageurs 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.

Article 1. Catégories d'agents concernés par la Déclaration Individuelle d'Intention (DII)

Les agents soumis à l'obligation préalable de déclarer leur intention de participer à la grève sont :

- les agents de conduite (sauf ceux qui sont affectés dans des roulements dédiés exclusivement au Fret),
- les agents d'accompagnement des trains,
- les agents des postes d'aiguillage

Qu'ils soient, notamment :

- en roulement,
- en service facultatif,
- agents de réserve formés à la tenue de ces postes.

Article 2. Information des agents soumis à l'obligation de DII

Les établissements informent par écrit les agents soumis à DII de cette obligation les concernant. 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 ²
- 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

Article 3. Délais de prévenance

La déclaration individuelle d'intention doit être portée à la connaissance de l'employeur au plus tard 48 heures avant que l'agent participe à la grève.

² Modèle de DII joint en annexe

Toutefois, 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 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 suivant 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.

L'agent peut rejoindre la grève à l'une de ses prises de service comprises dans la période couverte par le préavis, sous réserve d'en avoir déclaré l'intention au plus tard 48 heures à l'avance.

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y participer en informe son employeur au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation à la grève afin que ce dernier puisse l'affecter dans le cadre du plan de transport. Cette information n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la prise du service est consécutive à la fin de la grève.

L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe son employeur au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que ce dernier puisse l'affecter dans le cadre du plan de transport. Cette information n'est pas requise lorsque la reprise du service est consécutive à la fin de la grève.

La DII devient caduque :

- si elle n'est pas suivie d'effet au moment prévu ;
- à la réception de la déclaration de renonciation à participer à la grève ;
- à l'heure de reprise du travail mentionnée sur la déclaration de reprise ;
- en cas de non respect du délai de prévenance, lorsque l'agent reprend le travail (ou se remet à disposition pour les agents placés en service facultatif).

L'agent conserve la possibilité de 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.

Par conséquent, en cas de préavis unique, la pratique consistant à déposer plusieurs DII pour pouvoir se mettre en grève sur plusieurs jours successifs n'est pas autorisée.

Article 4. Absence de déclaration individuelle d'intention de participer à la grève, de déclaration de renonciation à participer à la grève ou déclaration de reprise du travail

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 l'obligation de déclarer leur intention de participer à la grève, qui participeraient au mouvement sans en avoir informé le service préalablement dans le délai imparti sont passibles d'une sanction disciplinaire.

Est également passible de sanction disciplinaire, l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

Est considérée répétée, la non-observation de ces obligations qui se produit deux fois durant un même mouvement de grève ou trois fois à l'occasion de mouvements de grève différents au cours des douze mois précédents.

Chapitre III. La réalisation du plan de transport annoncé

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

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.

Article 1. Le principe : réaffecter les agents disponibles

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 99-1161 modifié (RH 00077) :
 - o En application de l'article 6.3, tous les agents roulants sont placés en service facultatif, ce qui rend l'agent disponible dès la fin du repos journalier réglementaire et non pas à l'issue du repos initialement prévu au roulement.
 - o En application de l'article 24-2 bis le tableau de roulement ou le programme semestriel des agents sédentaires peuvent être modifiés.

En cas d'insuffisance de personnels disponibles pour assurer le service annoncé aux voyageurs, un agent initialement prévu en repos peut être commandé sous réserve de respecter les conditions définies ci-dessous.³

Article 2. Le personnel concerné par la réaffectation

Sont réaffectables :

- les agents du même métier,
- les agents en repos ou en formation, ⁽³⁾
- et en cas de grève :
 - √ les agents soumis ou non à la DII,
 - √ les agents n'appartenant pas à l'établissement couvert par le préavis.

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

³ Toutefois:

- Les repos en cours au début de la perturbation, ainsi que plus généralement tous les repos intégrés à une période d'absence en cours au début de la perturbation ne seront pas modifiés.
- En cas d'insuffisance de personnels disponibles pour assurer le service annoncé, seuls les repos placés au moins deux jours francs après le début de la perturbation sont susceptibles d'être déplacés.
- Les repos déplacés restent intégralement dus à l'agent.
- Les congés programmés accordés avant le début d'un conflit ne sont pas modifiés.

Article 3. Recensement des ressources et formation

La mise en œuvre de la réaffectation en vue d'assurer les niveaux de service prévus 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, est effectué. En cas de besoin, des compléments de formation leur sont donnés.

Article 4. Les conditions de la réaffectation

Principe :

Un agent ne peut être réaffecté à une tâche que s'il détient les aptitudes et les habilitations nécessaires (notamment connaissances de lignes, de matériels ou d'installations).

Dans la mesure du possible, on privilégie 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 participer à la grève sous réserve de déclarer préalablement leur intention.

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

Chapitre IV. Rémunération et décompte de l'absence

Article 1 : Personnel sédentaire

Le décompte de l'absence et sa répercussion sur la rémunération sont effectués conformément à l'article 195-1 de la directive RH 0131.

Il est précisé, pour les agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève et n'ayant pas reçu de commande pour la journée considérée, que l'absence est décomptée à partir de la fin du repos journalier ou périodique repris aux articles 31 et 32 du RH 0077, c'est-à-dire l'heure à laquelle l'utilisation de l'agent est possible.

Article 2 : Personnel roulant

Le décompte de l'absence et sa répercussion sur la rémunération sont effectués conformément à l'article 195-2 de la directive RH 0131.

Il est précisé, pour les agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève et n'ayant pas reçu de commande pour la journée considérée, que l'absence est décomptée à partir de la fin du repos journalier ou périodique (repris aux articles 15 et 16 de la directive RH 0077, c'est-à-dire l'heure à laquelle l'utilisation de l'agent est possible) ou à partir de l'heure indiquée lors de la DII.

Le Directeur des Ressources Humaines EPIC

Loïc HISLAIRE

COPIE

ANNEXE 1 : lexique

Jour :

Intervalle de temps qui comprend 24 heures.

Jour franc :

Le jour franc est un jour entier de 0 heure 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 heure.

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).

COPIE

DECLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION N°.....

Lois du 21 août 2007 et du 19 mars 2012

Informations à réceptionner par le service concerné

Mouvement social : Etablissement :

Préavis : du.....àh au.....àh

Cadre réservé à l'agent

❶ **NOM de L'AGENT :** **PRENOM :** **CP :**

ETABLISSEMENT/ ENTITE :

Déclare avoir l'intention de participer à la grève, à compter du.....à.....h.....⁽¹⁾

A **Date :** **Signature :**

❷ **NOM de L'AGENT :** **PRENOM :** **CP :**

Déclare, suite à la DII n°.....⁽²⁾ **renoncer à participer à la grève**⁽³⁾
repandre le travail, à compter du.....à.....h.....⁽⁴⁾

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 au plus tard 48 heures avant la participation à la grève

(2) Rayer les mentions inutiles

(3) Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève au plus tard 24 heures avant l'heure de participation prévue, sauf lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la prise du service est consécutive à la fin de la grève

(4) Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de reprendre le travail après avoir participé à la grève au plus tard 24 heures avant l'heure de reprise souhaitée, sauf lorsque la reprise du service est consécutive à la fin de la grève

Cadre réservé à l'établissement

❶ **AVIS DE RECEPTION DE LA DII N°..... DE PARTICIPATION A LA GREVE**

Nom et prénom du représentant du l'Employeur :

Fonction : **Service :**

A reçu la Déclaration Individuelle d'Intention de M. le à h

☐ remise directe ☐ par fax ☐ par téléphone

A le **Signature :**

❷ **AVIS DE RECEPTION DE LA DECLARATION** ⁽¹⁾ **DE RENONCIATION A PARTICIPER A LA GREVE**
SUITE A LA DII N° **DE REPRISE DU TRAVAIL**

Nom et prénom du représentant du l'Employeur :

Fonction : **Service :**

A reçu la Déclaration de M. le à h

☐ remise directe ☐ par fax ☐ par téléphone

A le **Signature :**

(1) Rayer les mentions inutiles

COPIE

Fiche d'identification

<i>Titre</i>	Mise en œuvre à la SNCF des dispositions de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs et de la loi du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports
<i>Référentiel</i>	Référentiel Ressources Humaines
<i>Nature du texte</i> <i>Niveau de Confidentialité</i> <i>Concerne la sécurité des circulations</i>	Directive Interne SNCF Non
<i>Émetteur</i>	Direction des Ressources Humaines EPIC RH-RS
<i>Référence</i> <i>Index utilisateur (plan de classement)</i>	RH 0924 (PS 1 H)
<i>Date d'édition</i>	30-05-2008
<i>Version en cours / date</i>	Version 03 du 10-05-2012
<i>Date d'application</i>	Applicable immédiatement

Approbation

<i>Rédacteur</i>		<i>Vérificateur</i>		<i>Approbateur</i>	
Christophe DELPORTE	10-05-2012	Aurélie ROBINEAU-ISRAEL	10-05-2012	Loïc HISLAIRE Directeur des Ressources Humaines EPIC	10-05-2012

Edition / version annulée et remplacée

- Mise en œuvre à la SNCF des dispositions de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, RH0924, édition du 30-05-2008 – version 02 du 30-12-2011.

Texte de référence

- Loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs
- Loi du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports

Historique des éditions et des versions

<i>Edition</i>	<i>Version</i>	<i>Date de version</i>	<i>Date d'application</i>
30-05-2008	Version 01	30-05-2008	Immédiate (annulée)
30-05-2008	Version 02	30-12-2011	01-01-2012 (annulée)
30-05-2008	Version 03	10-05-2012	Immédiate (nouvelle version)

Mise à disposition / distribution

Type de média : Papier / Intranet

Distribution

<i>Organismes de la direction de l'entreprise avec distribution par indicatif</i>	Tous
<i>Organismes de la direction de l'entreprise sans distribution par indicatif</i>	Tous
<i>Directions régionales</i>	CMGA, GASR, GF, IF, RH, RHS, ERM, ERT, ERV, SAU, SLH, TER, VO
<i>Entités supra régionales</i>	CMAU, DF, TP
<i>Établissements</i>	EL, ELH, ELRH, ELU
<i>Organismes rattachés</i>	
<i>Collection individuelle</i>	OSB, OSR
<i>Entités concernées</i>	Toutes.
<i>Particularités de distribution</i>	

Services chargés de la distribution

	<i>Nom de l'organisme</i>	<i>Coordonnées</i>
Distribution initiale	Service général	Répartition, tél. : 30 58 08 Routage, tél. : 30 58 14
Distribution complémentaire	Prestataire de stockage	Site de commande du prestataire accessible aux seuls gestionnaires de documentation à partir du Système de Prescription

Résumé

Ce document a pour objet de publier l'application à la SNCF des dispositions de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs et de la loi du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports.