MANUEL PRATIQUE DROIT DE GREVE

Date de création : 01-03-2007- Mise à jour : 19-03-2018

Destinataire(s): Acteurs RH (GU, RRS, ...)

Contact : Sarah BONNAMY - N° 01 83 72 79 62 (38 19 62)

sarah.bonnamy@sncf.fr

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
Index alphabétique	5
(Le n° renvoie à la fiche qui traite le sujet)	5
FICHE N°1: HISTORIQUE DU DROIT DE GREVE ET NORMES APPLICABLES	8
Article 2 – Les normes applicables	8
FICHE N°2 : DEFINITION DE LA GREVE	10
FICHE N°3: LA GREVE DOIT ETRE PRECEDEE D'UNE DCI	11
Article 2 – Conditions de validité de la DCI	12
Article 3 – Organisation de la réunion pendant la période de concertation	12
Article 4 – Participants à la réunion de concertation	13
Article 5 – Un relevé de conclusion concerté	13
MODELE DE CONVOCATION A LA REUNION DE CONCERTATION	20
MODELE DE RELEVE DE CONCLUSION	21
FICHE N°4: LA GREVE DOIT ETRE PRECEDEE D'UN PREAVIS	22
Article 2 – Les conditions pour qu'un préavis soit recevable	25
MODELE DE CONVOCATION A LA REUNION DE CONCILIATION	29
Article 3 – Préavis multiples	30
Article 4 – Procédure à suivre pour un préavis irrégulier	31
ORGANIGRAMME DE LA GESTION D'UN PREAVIS DE GREVE	32
MODELES DE DENONCIATION D'UN PREAVIS OU D'UN MOT D'ORDRE DE GREVE	33
FICHE N°5 : PLAN DE PRÉVISIBILITÉ	38
FICHE N°6 : MIEUX ORGANISER LE SERVICE : LA DII	39
Article 1 – Les catégories de personnel soumises à DII	39
Article 2 – Délai de prévenance	40
Article 3 – Modalités d'application	41
MODELES DE LETTRE POUR LES AGENTS NE RESPECTANT PAS LES OBLIGATION INTRODUITES PAR LA LOI DIARD	
Article 4 – Situations spécifiques	45
FICHE N°7: LES PERSONNELS CONCERNES ET LES MODALITES D'ENTREE DANS L MOUVEMENT DE GREVE	
Article 1 – Modalités d'entrée et de sortie d'un mouvement de grève	
Article 2 – Cas particuliers	
FIGHE N°8+ I E RESPECT DI I DI AN DE TRANSPORT ANNONCE + I A REAEFECTATIO	

FICHE N°9 : FORMES DE GREVES ILLICITES	60
MODELES DE DENONCIATION DE MOUVEMENTS DE GREVE ILLICITES	63
FICHE N°10 : EFFETS DE LA GREVE SUR LA REMUNERATION	67
DECOMPTE DES CESSATIONS CONCERTEES DE TRAVAIL (CCT) Application des dispositions de l'article 195.1 de la directive RH00131 Personnel sédentaire	70
FICHE N°11 : FAUTES COMMISES PENDANT LA GREVE	91
MODELE DE MISE EN DEMEURE DE QUITTER LES LIEUX EN CAS D'OCCUPATION ILLICITE :	94
MODELE DE REQUISITION DES FORCES DE L'ORDRE A L'AVANCE	95
MODELE DE REQUISITION DES FORCES DE L'ORDRE IMMEDIATE	96
Fiche N°12 : La poursuite du dialogue social pendant la grève	97
FICHE N°13 : STATISTIQUES DE GREVE10	00
FICHE N°14 : RETOUR D'EXPERIENCE10	06
ANNEXE 1 : CIRCULAIRE MINISTERIELLE DU 16 MARS 196410	07
ANNEXE 2 : CODE DES TRANSPORTS1	11
ANNEXE 3 : FORMULAIRE DII1	17
LEXIQUE1	18

PRÉAMBULE

Ce 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 au sein du Groupe Public Ferroviaire.

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

Sa réédition tient compte des dispositions introduites 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, qui viennent compléter celles 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 qui a été transposée dans le Code des transports aux articles L.1222-2 à L.1222-12 et L.1324-2 à L.1324-11.

Toutes ces dispositions ont été reprises dans la directive RH00924.

Index alphabétique (Le n° renvoie à la fiche qui traite le sujet)

Δ

Agents assurant une mission de sécurité : fiche 7

Agents soumis à DII : fiches 6 et 7Agent d'astreinte : fiches 7 et 8

Auteur du préavis : fiche 4

Autorité hiérarchique intéressée : fiches 3 et 4

Avis au personnel : fiche 4

C

■ Cinq jours francs: fiche 4

Circulaire ministérielle du 16 mars 1964 : Annexe 1
 Consultation au bout de 8 jours de grève : fiche 12

Continuité du service public : fiche 1

Crédit d'heures : fiche 10

D

Date et heures prévues au préavis : fiche 4

■ Déclaration Individuelle d'Intention : Annexe 3

■ Décompte de grève : fiche 10

Dépôt de sac : fiche 9

■ Définition de la grève : fiche 2

Demande de concertation immédiate : fiche 3
 Dénonciation d'un préavis de grève : fiche 4

Droit constitutionnel : fiche 1Durée du préavis : fiche 4

Ε

Entrave à la liberté du travail : fiche 11

F

■ Faute pendant la grève : fiche 11

G

Garde barrière : fiche 7

Gestion de l'utilisation : fiche 10Gestion administrative : fiche 10

■ Grève d'autosatisfaction des revendications : fiche 9

Grève à la carte : fiche 9
Grèves illicites : fiche 9
Grève perlée : fiche 9
Grève politique : fiche 9
Grève de solidarité : fiche 9
Grève surprise : fiche 9
Grève tournante : fiche 9
Grève du zèle : fiche 9

н

■ Historique droit de grève : fiche 1

Incompétence pour négocier : fiches 3 et 4

■ Infractions pénales : fiche 11

■ IDAP RH Observation Sociale : fiche 13

L

■ Lieu couvert par le préavis : fiche 4

M

■ Médiateur : fiche 12

Missions de sécurité : fiche 7

■ Mise en demeure de quitter les voies : fiche 11

■ Mi-temps médical : fiche 10

Modalités prévues au préavis : fiche 4

Motif d'ordre professionnel : fiche 2

O

Occupation des voies : fiche 11Occupation des locaux : fiche 11

Organigramme de la gestion d'un préavis de grève : fiche 4

Organisations syndicales représentatives : fiches 3 et 4

P

Personnel concerné par la DII : fiche 6

Plan de prévisibilité : fiche 6Préavis de grève : fiche 4

R

Réaffectation : fiche 8

Recevabilité du préavis : fiche 4

Reconnaissance du droit de grève : fiche 1

Recours aux CDD : fiche 8

Relevé de conclusion : fiche 10

Remplacement des agents grévistes : fiche 11

Rémunération : fiche 10

Réquisition des forces de police : fiche 11

Réquisition des personnels : fiche 8
 Réunion de concertation : fiche 3
 Retour d'expérience : fiche 14

S

Sanctions : fiches 6 et 11
 Signature du préavis : fiche 4
 Statistiques de grève : fiche 13

U

■ Utilisation des non-grévistes : fiche 8

FICHE N°1: HISTORIQUE DU DROIT DE GREVE ET NORMES APPLICABLES

Références:

Constitution

Code du travail : article L.2511-1 et suivants

Code des transports : articles L.1222-2 à L.1222-11 et L.1324-2 à L.1324-11

Circulaire du 16 mars 1964

Ordre général n°64 du 17 octobre 1961

Loi du 31 juillet 1963 ; loi du 19 octobre 1982 ; loi du 21 août 2007 ; loi du 19 mars 2012

Article 1 – 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 XIXème 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 règlemente ».

Article 2 — Les normes applicables

I- 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 (C.C. Décision n° 79-105 DC du 25 juillet 1979).

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

II- Les normes législatives et règlementaires

Le Préambule de la Constitution précise que le droit de grève doit s'exercer dans le cadre des lois qui le règlementent.

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 L.2512-2 à L.2512-4 du Code du travail.

La loi n° 82-889 du 19 octobre 1982 reprise dans l'article L.2512-5 du Code du travail sur les retenues pécuniaires, instaure également l'obligation de négocier pendant la durée du préavis (L.2512-2).

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 » (CE, 7 juillet 1950, « Dehaene »).

Le pouvoir règlementaire 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.

La loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs transposée aux articles L.1222-2 à L.1222-12 et L.1324-2 à L.1324-11 du Code des transports 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 œuvre 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.

Enfin, dans le but d'assurer au mieux la réalisation de cet objectif, la **loi du 19 mars 2012**, transposée aux articles L. 1324-8 et L. 1324-7 du Code des transports, est venue compléter la loi du 21 août 2007.

SNCF:

Outre l'application du Code du travail et du Code des transports, le Groupe public ferroviaire (GPF) est également soumis 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: DEFINITION DE LA GREVE

Références

Code du travail : article L.2512-2, article L.2511-1

Ordre général n°64 du 17 octobre 1961 Cass. Soc., 18 janvier 1995, n°91-10.476

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 :

1) 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.

Pour plus de précisions, voir à la fiche n°9.

2) Un conflit collectif

Un préavis de grève et une DCI doivent être déposés par une ou des organisations syndicales représentatives. En application de l'article L.2512-2 du Code du travail, seules ces OS sont habilitées à déposer un préavis.

De plus, le critère collectif implique qu'au moins deux salariés se trouvent en cessation de travail pour caractériser une grève.

3) Une action basée sur des revendications professionnelles

La grève est un moyen de défense des intérêts professionnels qui doit être légitimée par des revendications professionnelles qui concernent les agents de l'entreprise.

Constituent des revendications professionnelles, des revendications à caractère salarial, des revendications relatives aux conditions de travail, à l'exercice du droit syndical, à l'emploi, etc.

Toutefois, des revendications professionnelles illégales (c'est-à-dire qui obligeraient l'employeur à sortir de la légalité s'il souhaitait les satisfaire) ne peuvent pas donner lieu à un mouvement de grève (Cass. soc. 9 février 1961).

FICHE N°3: LA GREVE DOIT ETRE PRECEDEE D'UNE DCI

Références

RH00924; RH00826

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

Statut (RH00001)

Code des transports : L.1324-2 à L.1324-5

Afin de limiter les inconvénients supportés par les voyageurs en cas de perturbation, la loi de 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.

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?

L'article 4-2 du titre II de l'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits (RH00826) 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, <u>ou des motifs</u> susceptibles de provoquer un conflit. Ce différend <u>ou ces motifs</u> doivent être explicités par écrit auprès de la direction par un représentant syndical ou un délégué syndical d'établissement désigné à cet effet. <u>Un préavis de grève ne peut être déposé par une organisation syndicale qu'après qu'elle ait eu recours à cette démarche et <u>qu'à l'issue de 8 jours francs à compter de la réception de sa demande de concertation.</u> La direction peut prendre l'initiative de déclencher elle-même cette procédure <u>de concertation</u>, pour des sujets qu'elle considère comme potentiellement conflictuels.</u>

Dans le cadre de cette démarche, la concertation est alors ouverte lors d'une première réunion au plus tard <u>dans les trois jours</u> 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 ».

Article 1 — 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.

Article 2 — 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 (voir les tableaux clarifiant les autorités compétentes pour le dépôt d'une DCI page 13);
- être signée par un délégué syndical ou un représentant de l'organisation syndicale (l'envoi par mail ne supprime pas cette obligation);
- 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 ainsi que les motifs politiques sans incidence professionnelle.

La période de concertation (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.

Article 3 — Organisation de la réunion pendant la période de concertation

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 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 code de procédure civile)¹.

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

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

<u>Cas particulier</u>: lorsque le **destinataire de la DCI est incompétent pour négocier, par rapport aux motifs** cela donne lieu à un accusé de réception précisant cet aspect et l'impossibilité de négocier mais indiquant également que l'OS conserve la possibilité de déposer un préavis le 9^{ème} jour suivant la réception de la DCI.

Le DET/DR peut aussi décider de recevoir les organisations syndicales, de les écouter et transmettra alors les remarques au niveau national.

Exemple : DCI déposée dans un établissement réclamant des augmentations salariales.

Article 4 — Participants à la réunion de concertation

1) Les représentants

L'OS dépositaire peut désigner au maximum trois représentants, de la même manière que pour les audiences et tel qu'il est prévu à l'article 3 du chapitre I du Statut.

2) La délégation peut être composée :

- d'un DS d'établissement ou d'un DS régional sur un sujet d'établissement (sur le principe de qui peut le plus peut le moins);
- de tout autre agent susceptible de représenter l'OS, en tant « qu'expert » du sujet sur lequel porte le conflit, qu'il soit de l'établissement ou non. La délégation ne peut être composée que d'agents du GPF.

En cas de dépôt de plusieurs DCI pour des motifs différents par une même organisation syndicale, il est possible d'imposer le regroupement des DCI afin d'organiser une seule réunion de concertation dans laquelle il n'y aura qu'une seule délégation de trois personnes. L'OS conserve toutefois la possibilité de déposer autant de préavis qu'il y a de DCI.

En cas de dépôt de plusieurs DCI pour un même motif par des organisations syndicales différentes, il est possible d'imposer l'organisation d'une seule réunion de concertation avec une délégation de trois personnes par organisation syndicale. Chaque OS conserve la possibilité de déposer un préavis.

Les agents qui participent à une DCI sont considérés en service pendant toute la durée de celleci. S'ils sont en repos, celui-ci est à décaler. Sauf accord ou usage dérogatoire dans l'établissement, une fois la réunion finie, l'agent est considéré comme étant à la disposition de l'employeur pour le restant de la journée.

La désignation des participants à la réunion par l'OS doit être faite suffisamment à l'avance pour permettre à l'employeur de les dégager de leurs obligations professionnelles en les faisant remplacer.

Article 5 – 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 (OS et entreprise) à l'issue de la dernière réunion de concertation 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 : ce n'est pas une obligation et cela ne doit pas être un frein à sa diffusion.

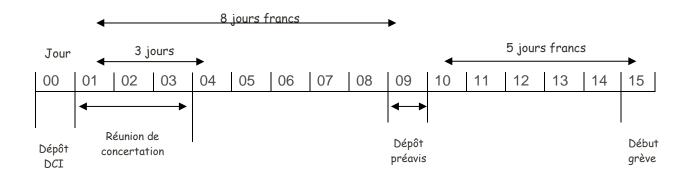
A noter que ce relevé de conclusion <u>doit contenir l'intention de l'OS</u> (qui renonce au préavis ou envisage d'en déposer un et si c'est le cas dans quel délai).

C'est pourquoi selon le modèle ci-après, il est nécessaire que le relevé de conclusion fasse apparaître la position de l'OS et son intention pour qu'il n'y ait aucun doute sur les délais à respecter pour le dépôt du préavis :

« Cette DCI:

- → ne donne pas lieu au dépôt d'un préavis de grève
- donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève
- → nécessite un délai de réflexion. »
- délai de 8 jours francs à réception de la DCI pour déposer le préavis. Préavis à déposer le 9^{ème} jour après la réception de la DCI.
- délai de 15 jours francs après la diffusion du relevé de conclusion final auprès des agents pour déposer un préavis.

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 9ème jour).



En cas de DCI commune, si les OS participantes n'ont pas la même position, il faut faire apparaitre sur le RCC l'ensemble des positions des OS (ex : OS1 et OS2 « nécessite un délai de réflexion » / OS3 « donnera lieu au dépôt d'un préavis »).

Ainsi, dans un tel cas, une DCI commune peut déboucher sur des préavis distincts.

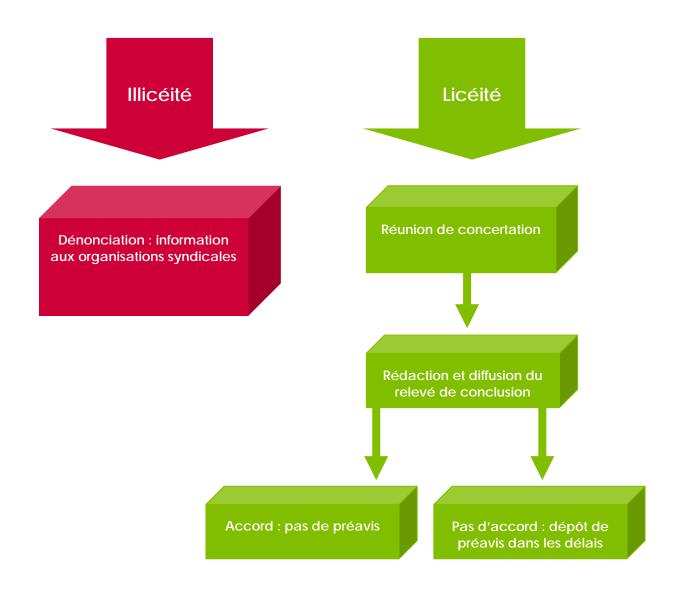
En cas de rédaction différée du RCC par les représentants de la direction, si, après avoir fait parvenir le projet de RCC à l'OS, il n'y a aucun retour de sa part, il faut la relancer en fixant une date limite de retour et en avertissant que passée cette date le RCC sera diffusé en l'état.

Lorsque le RCC a été diffusé avant le 9^{ème} jour, si l'OS n'a pas formalisé sa décision, elle ne peut déposer un préavis que le 9^{ème} jour (car elle n'a pas expressément demandé le délai de réflexion).

En l'absence de diffusion du RCC avant le 9^{ème} jour, l'OS a la possibilité de déposer un préavis au plus tard le lendemain de la diffusion du RCC.

Pour ces raisons, et afin d'éviter des litiges, il est souhaitable que le RCC soit rédigé à l'issue de la réunion de concertation par chacune de parties et qu'il fasse l'objet d'une diffusion le plus rapidement possible.

Organigramme de la gestion d'une DCI



Autorité compétente pour le dépôt d'une DCI et d'un préavis

DCI déposée au niveau du GPF

Périmètre de la DCI	Autorité compétente ²
Ensemble des salariés du GPF et sujets	Président du directoire (ou le DRH ferroviaire
transverses aux trois EPICS	par délégation)

S'il s'agit d'une somme de sujets locaux sans revendications communes pour les différentes catégories de personnel, il conviendra de déposer une DCI par EPIC selon les règles énoncées cidessous.

DCI déposée au niveau de l'EPIC « SNCF »

Périmètre de la DCI/préavis	Autorité compétente ²
Ensemble de l'EPIC SNCF (= périmètre CE)	Président de l'EPIC SNCF (ou le DRH par délégation)
SUGE : - Ensemble de la SUGE - Direction de Zone Sûreté - Personnel de la direction de la sûreté	Directeur/Directrice général de la sûreté (dans la mesure où il n'existe pas d'établissement distinct au titre du droit syndical pour chaque DZS)
 Autre activité : Centres de Services RH et Production comptable Environnement de travail et branche immobilière Médicaux sociaux Systèmes d'Information Directions transverses 	Président de l'EPIC SNCF (ou le DRH par délégation)

² Laquelle pourra déléguer la négociation, notamment dans le cadre de revendications locales

DCI déposée au niveau de l'EPIC « SNCF Réseau »

Périmètre de la DCI	Autorité compétente ³
Ensemble de l'EPIC SNCF Réseau (ou périmètre dépassant un CE de cet EPIC)	Président de l'EPIC SNCF Réseau et Président délégué du directoire (ou le DRH par délégation)
Ingénierie & Projets	DGA Ingénierie & Projets
Siège Réseau	DGA Secrétariat Général et Ressources Humaines
Circulation	DGA Circulation Ferroviaire
Maintenance & Travaux	DGA Maintenance & Travaux
lle-de-France	DG SNCF Réseau lle-de-France
Etablissement de production	Directeur/directrice d'établissement

³ Laquelle pourra déléguer la négociation, notamment dans le cadre de revendications locales

DCI déposée au niveau de l'EPIC « SNCF Mobilités »

Périmètre de la DCI	Autorité compétente ⁴	
Ensemble de l'EPIC SNCF Mobilités (ou périmètre dépassant ceux mentionnés ci- dessous)	Président de l'EPIC SNCF Mobilités (ou le DRH par délégation)	
Région	Directeur/directrice d'activité TER/TN (ex-Directeur/directrice de Région)	
Etablissement	Directeur/directrice d'établissement	
Activités/Métiers :		
Fret	Directeur/directrice Fret (ou le DRH par délégation)	
Voyageurs : Transilien, Traction, TER, Intercités, Voyages, Trains ⁵	Directeur/directrice générale SNCF Voyageurs (ou par délégation le DRH)	
Gares & Connexions	Directeur/directrice de Gares & Connexions (ou par délégation le DRH)	
Matériel et autres Directions (financière, juridique, etc) ⁵	Directeur/directrice Performance (ou par délégation le DRH)	

- Pour les sujets Transilien : le Directeur/directrice d'activité (ou par délégation son DRH)
- Pour les sujets Traction : le Directeur/directrice Métier (ou par délégation son DRH) Pour les sujets TER : le Directeur/directrice d'activité (ou par délégation son DRH)
- Pour les sujets Intercités : le Directeur/directrice d'activité (ou par délégation son DRH)
- Pour les sujets Voyages : le Directeur/directrice d'activité (ou par délégation son DRH)
- Pour les sujets Trains : le Directeur/directrice Métier (ou par délégation son DRH)
- Pour les sujets Matériel : le Directeur/directrice Métier (ou par délégation son DRH)

⁴ Laquelle pourra déléguer la négociation, notamment dans le cadre de revendications locales

⁵ Pour les Activités/Métiers Transilien, Traction, TER, Intercités, Voyages, Trains et Matériel, l'autorité auprès de laquelle la DCI doit être adressée en mettant également en destinataire l'identité de l'autorité compétente correspondante mentionnée ci-dessus est :

MODELE DE CONVOCATION A LA REUNION DE CONCERTATION



Paris, le XX/XX/XXXX

Syndicat

Objet : Accusé de réception DCI
Monsieur,
Par courrier duvous nous avez adressé une DCI portant sur les motifs suivants :
Je vous en accuse réception et vous informe que vous serez reçu dans le cadre de cette DCI par(titre) le : à heures
au siège de l'Etablissement Salle (Adresse).
Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.
Le Directeur d'établissement

MODELE DE RELEVE DE CONCLUSION



		DCI N° déposée le		
RELEVE DE CONCLUSION CONC Suite à DCI conformément au RH0				
REUNION DU	REUNION DU			
Participants: Pour la délégation XXXX, étaient p Pour la Direction XXXX, étaient pré				
Motifs de la DCI : « Reprendre le libellé exact de la D)C »			
Sujet(s) traité(s)	Position de l'OS	Position de la Direction		
A l'issue de cette réunion, il en ress	sort les points d'accords et de dé	esaccords suivants :		
Points d'accords				
Points de désaccords				
*Pour ces raisons, cette DCI :				
ne donnera pas lieu au dépôt d'un préavis de grève donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève				

nécessite un délai de réflexion supplémentaire tel que prévu par les textes

^{*}Encadré à ne pas supprimer quelles que soient les adaptations du modèle

FICHE N°4: LA GREVE DOIT ETRE PRECEDEE D'UN PREAVIS

Références

RH00924; RH00826

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

Statut (RH00001)

Code du travail : articles L.2512-2 et suivants

Code des transports : L.1324-6

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.

Recensement des différents préavis licites :

	Date de début sans date de fin		
Préavis continu illimité	Exemple:		
	A partir du 1 ^{er} janvier 2017		
	Date de début et date de fin 1. Sans mode		
Préavis continu à durée limitée	Exemples : - Du lundi 20h au mercredi 8h (préavis carré) - Du 1 ^{er} a 10 mars 2017	1. Jans modalite	
	Date de début sans date de fin	2. Avec modalités :	
Préavis par période renouvelée, illimité	Exemples Tous les WE, toutes les nuits, tous les lundis à partir du 1 ^{er} janvier 2017		
	Date de début et date de fin	59' à la PS/ à la FS	
Préavis par période renouvelée, limité	Exemples: Tous les WE, toutes les nuits tous les lundis Du 1 ^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017	De telle heure à telle heure	

Article 1 — Un 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 démarche de concertation immédiate (donc le 9ème jour qui suit le dépôt de la DCI).

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 RH00826 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. »

Ainsi il existe trois situations type à l'issue d'une DCI, reprises par les cases à cocher dans le relevé de conclusion :

- > ne donnera pas lieu au dépôt d'un préavis de grève Cas 1
- donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève Cas 2
- > nécessite un délai de réflexion supplémentaire tel que prévu par les textes Cas 3

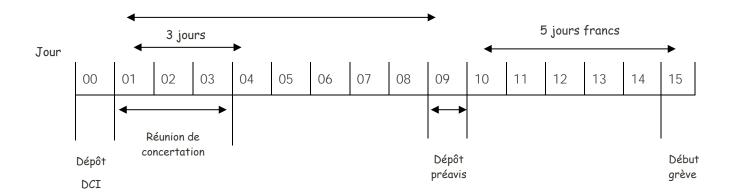
Cas 1: Pas de préavis

La DCI ne donnera pas lieu à préavis.

Cas 2 : Dépôt confirmé du préavis

Un préavis ne peut être déposé que le 9ème jour.

8 jours francs



Un préavis déposé le 10ème jour sera à dénoncer pour non respects des délais, <u>sauf si la case « délai de réflexion supplémentaire » a été cochée dans le relevé de conclusion de la DCI.</u>

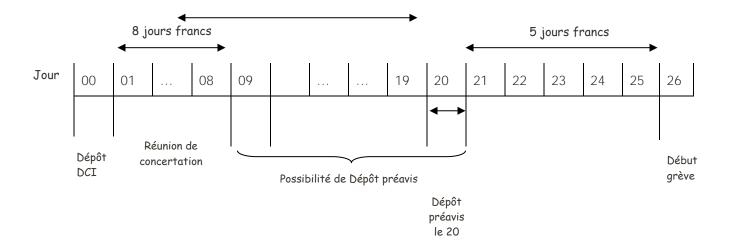
Cas 3: Délai de réflexion demandé

A la demande clairement énoncée de l'OS (case cochée), un délai supplémentaire sera accordé.

Ainsi, un préavis pourra être déposé au plus tôt à l'issue des 8 jours francs à réception de la DCI, et au plus tard 15 jours francs à compter de la diffusion du relevé de conclusion final.

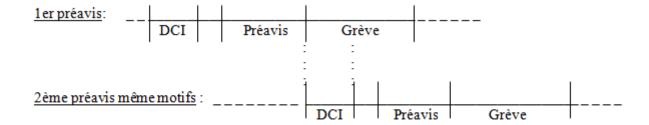
Relevé de conclusion définitif Diffusé le jour 5

15 jours francs à compter de la diffusion du relevé de conclusion définitif



En outre, en application de l'article L. 1324-6 du Code des Transports, 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.



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.

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.

Article 2 — Les conditions pour qu'un préavis soit recevable

Condition préalable, un délai de 8 jours francs à compter de la réception de la démarche 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.25122 du Code du travail).

Le Statut, dans son Chapitre 1, prévoit que « sont représentatives au niveau du GPF, 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 1er tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissements, quel que soit le nombre de votants. 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 1er tour des élections des titulaires au comité d'établissement, quel que soit le nombre de votants.

OS catégorielle

Sont représentatives au niveau du GPF, 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 1er tour des dernière 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 collège 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.21211 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernière 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).

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

Il doit parvenir à l'autorité hiérarchique intéressée (L.2512-2 du Code du travail). 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 ». Pour plus de précisions sur ce point, voir page 17.

> Il doit être manuscrit ou dactylographié et revêtu de la signature d'une personne ayant qualité pour engager l'organisation syndicale. Il est adressé par courrier, par fax ou par mail.

En conséquence, une simple information par voie de presse ou verbale ne peut posséder la qualité de préavis (Cass. Soc. 13 octobre 1976 n°75-40-178).

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 du périmètre) chargés chacun de questions spécifiques, soient habilités à signer et à déposer des préavis (et DCI) même s'ils n'appartiennent pas à l'établissement concerné ni au même Epic. 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 sont invités à solliciter le secrétaire du périmètre CE de l'OS signataire en lui demandant la communication d'une liste exhaustive des représentants syndicaux habilités à déposer une DCI (ou préavis) sur le périmètre CE.

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

➤ II doit fixer (L. 2512-2 du Code du travail) :

- 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. Ne peut faire partie du champ géographique du préavis que le personnel sur lequel le destinataire de la DCI a autorité;
- l'heure de début ;
- 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 (Cass. Soc. 3 février 1998 n°95.21735). 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 (Cass. Soc. 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 (uniquement si l'OS a demandé le délai de réflexion).

Délai de présentation à respecter :

- le préavis doit parvenir **au moins 5 jours francs** (= jour entier de calendrier) avant le déclenchement de la grève (article L.2512-2 du Code du travail). Il s'agit d'un délai minimum de sorte que le mouvement de grève peut commencer plus de 5 jours francs après le dépôt du préavis ;
- 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.

Si le préavis est déposé en l'absence de l'autorité hiérarchique compétente (préavis déposé la nuit, un dimanche ou un jour férié par exemple), deux cas de figure sont à considérer :

- s'il y a un cadre d'astreinte ou un représentant de l'employeur sur place, le délai commence à courir à partir de ce dépôt ;
- s'il n'y a sur place aucune autorité apte à informer le DET du dépôt du préavis, il sera considéré comme parvenu le lendemain.

Sur un plan pratique et afin d'éviter tout malentendu voire tout contentieux sur cette question, il apparaît souhaitable de fixer une règle en concertation avec les OS sur ce sujet. La décision finale sera ainsi fonction de l'organisation de l'établissement.

Ce délai doit permettre :

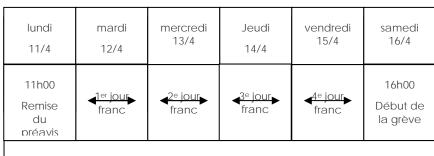
- de prendre toutes les mesures utiles afin de réduire les conséquences de la grève pour les usagers,
- de négocier avec les syndicats.

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

Cette réunion peut donner lieu à l'établissement d'un relevé de conclusion (sur le modèle du RCC de la DCI) mais ce n'est pas une obligation.

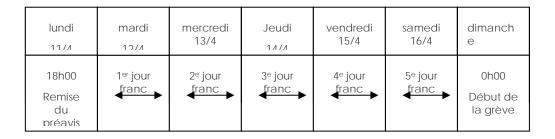
Exemples:

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



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.

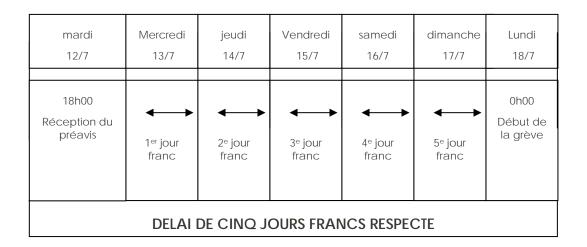


DELAI DE CINQ JOURS FRANCS RESPECTE

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
Date du préavis	8h00 Réception du préavis	1º jour franc	2º jour franc	3º jour franc	4º jour franc	20h00 Début de la grève
	DELAI	DE CINQ J	OURS FRAI	NCS NON F	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.



L'autorité hiérarchique à qui est adressé le préavis ou la DCI 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).

<u>Cas particulier</u>: 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.

MODELE DE CONVOCATION A LA REUNION DE CONCILIATION



Syndicat
Paris, le XX/XX/XXXX
Objet : Accusé de réception Préavis de grève.
Madame, 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
Je vous en accuse réception et vous informe que vous serez reçu dans le cadre de ce préavis par (titre) le :
au siège de l'Etablissement Salle
(Adresse).
Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.
Le Directeur/Directrice d'établissement

Article 3 — Préavis multiples

Dans la pratique, lors de grève dont les enjeux sont importants, des organisations syndicales peuvent être conduites à déposer, chacune, des préavis de grève, qui peuvent notamment différer par la date de cessation de travail et par les modalités de cessations du travail.

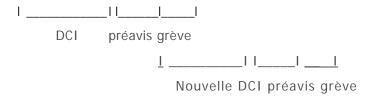
« <u>Aucune disposition légale n'interdit à plusieurs organisations syndicales représentatives de présenter chacune un préavis de grève, [...], chacune peut prévoir une date de cessation de travail différente</u> », ainsi que l'indique l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 4 février 2004 (n°01-15.709).

Précisons que les préavis de grève uniques prévoyant des arrêts de travail d'une durée limitée étalée sur plusieurs jours sont licites (Cass. Soc. 7 juin 2006 n°04-17.116). Ex : Préavis de 59mn à la prise de service tous les jours pendant 2 mois.

La seule restriction tient au délai de dépôt d'un nouveau préavis succédant à un premier, et apparaît à l'article L.1324-6 du Code des transports qui précise que « lorsqu'un préavis a été déposé dans les conditions prévues à l'article L.2512-2 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 œuvre ».

Autrement dit, 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.



- Le dépôt de plusieurs préavis simultanément pour même(s) motif(s) par des organisations syndicales distinctes est possible ;
- le dépôt de plusieurs préavis simultanément pour motif(s) différent(s) par la même organisation syndicale est possible ;
- le dépôt de préavis successifs par une même organisation syndicale pour même(s) motif(s) est possible tant qu'elle respecte le délai imposé par l'article L.2512-2 du Code du travail et l'article L.1324-6 du Code des transports.

En tout état de cause, rien n'empêche les différents préavis de disposer de modalités différentes.

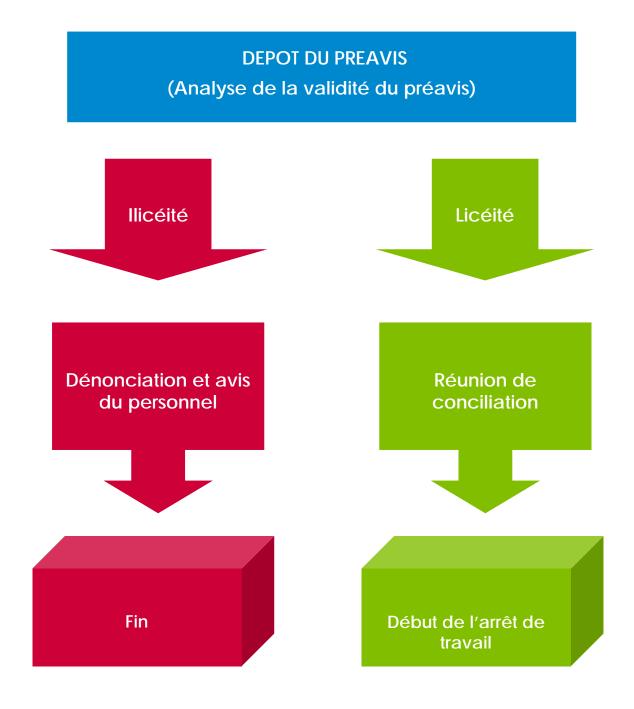
Article 4 - Procédure à suivre pour un préavis irrégulier

Si le préavis ne satisfait pas aux conditions de validité de l'article L.2512-2 du Code du travail et à l'obligation de DCI telle qu'imposée par l'article L.1324-2 du Code des transports, le mouvement envisagé est irrégulier.

Le préavis doit alors être dénoncé :

- A(ux) 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).
- Au personnel : 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.



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

En cas de non-respect de l'une des règles énoncées précédemment, le préavis doit être dénoncé :

- 1. 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.
- 2. 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 <u>aménageables en fonction des circonstances.</u>

Cas: non-respect du délai de 5 jours francs



Syndicat
Paris, le XX/XX/XXXX
Madame, 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 qu stipulent que le préavis doit parvenir à l'autorité hiérarchique ou à la Direction de l'Établissemen cinq jours francs avant le déclenchement de la grève.
Je considère donc votre préavis comme irrecevable et vous informe que j'attirerai 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, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.
Le Directeur/Directrice d'Établissement



AVIS AU PERSONNEL

Paris, le XX/XX/XXXX

Le préavis est donc irrecevable.

mouvement.

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, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le Groupe Public Ferroviaire et leurs personnels.

Le Directeur/Directrice d'Établissement

<u>Cas</u>: autorité hiérarchique non compétente pour recevoir le préavis (agents relevant d'un autre <u>établissement)</u>



MODELE
Syndica
Paris, le XX/XX/XXXX
Madame, Monsieur,
Vous avez déposé le un préavis de grève appelant les agents de à un arrêt de travai 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 deje ne suis pas habilité à recevoir ur 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, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.
Le Directeur/Directrice d'Établissement

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



Syndicat
Paris, le XX/XX/XXXX
Monsieur,
Par courrier du, adressé àvous avez déposé un préavis de grève appelant l'ensemble du personnel deà cesser le travail duàh àh 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 Démarche de Concertation Immédiate. Ce préavis est donc considéré comme irrecevable, puisqu'il aurait dû être déposé le
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 Démarche de Concertation Immédiate.
Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.
Le Directeur d'Établissement

FICHE N°5 : PLAN DE PRÉVISIBILITÉ

Références

Loi du 21 août 2007

Code des transports : article L.1222-7

Plan de prévisibilité du service de la SNCF

L'article L.1222-7 du Code des transports prévoit que :

« Dans les entreprises de transport, l'employeur et les organisations syndicales représentatives concluent un accord collectif de prévisibilité du service applicable en cas de perturbation prévisible du trafic.

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, 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 1er janvier 2008.

FICHE N°6: MIEUX ORGANISER LE SERVICE: LA DII

Références

Loi du 21 août 2007 Loi du 19 mars 2012

Code des transports : articles L.1324-7 et L.1324-8

Plan de prévisibilité du service de la SNCF

Pour respecter l'obligation inscrite à l'article L.1222-8 du Code des transports d'informer le voyageur 24 heures à l'avance et permettre l'organisation du service, l'article L. 1324-7 du Code des transports 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 et de respecter un délai de 24 heures lorsqu'ils changent d'avis après avoir déposé une DII et lorsqu'ils souhaitent reprendre le travail.

Article 1 — Les catégories de personnel soumises à DII

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

> Au sein de SNCF Réseau

- Les Agents contribuant à la gestion opérationnelle et au service de la circulation des trains : AC, Aiguilleur, Régulateur, Chef Circulation, Chef de Centre Circulation (ou équivalent), Coordinateur Territorial Circulation (ou équivalent)
- Les régulateurs sous station
- Les agents des centres de supervision

Au sein de SCNF Mobilités

- les agents de conduite (à l'exception de ceux affectés à des roulements dédiés 100%
 Fret)
- les agents d'accompagnement
- les agents habilités chef de service
- les agents mouvement/manœuvre
- les agents de maintenance du Matériel (en technicentre de maintenance)
- les remiseurs-dégareurs du Matériel
- les gestionnaires de moyens
- les agents en charge de la gestion opérationnelle du plan de transport au sein des centres opérationnels Mobilités (COS, COT, COP)
- les agents des centres opérationnels escale
- les agents en charge de l'information voyageurs en temps réel
- les agents délégataires de missions indispensables à l'exploitation (c'est-à-dire certaines missions incombant aux agents circulations qui sont en réalité déléguées par contractualisation à des agents de SNCF Mobilités)

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 ;
- le(s) mode(s) de transmission par le(s)quel(s) l'agent peut déposer sa déclaration
- d'intention, compte tenu de l'organisation localement mise en place, parmi les suivants:
 - Remise en main propre du document papier comportant un récépissé contradictoire;
 - Appel téléphonique avec remise d'un accusé de réception à l'agent ;
 - Télécopieur avec accusé de réception ;
 - Mail avec accusé de réception.

Les modalités d'utilisation de ces divers moyens seront précisées sur chaque établissement, qui pourra exclure certains modes de transmission.

Article 2 - 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.

Suite à une négociation avec les organisations syndicales, il est accepté que les agents qui, pour des raisons avérées (congés 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 3 du RH00924 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.

La loi du 19 mars 2012 a instauré des obligations complémentaires : désormais, les agents qui ont déposé une DII mais qui finalement ne souhaitent plus se mettre en grève doivent prévenir de leur changement d'avis au plus tard 24 heures avant l'heure à laquelle ils avaient indiqué faire grève.

De plus, les agents dont la DII a été suivie d'effet et qui souhaitent reprendre le travail doivent maintenant prévenir au plus tard 24 heures avant l'heure de reprise souhaitée.

La loi prévoit 2 cas où les agents sont dispensés de réaliser ces nouvelles obligations :

- Lorsque la grève n'a pas lieu,
- lorsque la grève prend fin.

A ces 2 cas, nous en avons rajouté un 3ème : il s'agit du cas où une OS ayant participé au dépôt d'un préavis commun se dissocie définitivement du mouvement : la sortie de l'OS est considérée comme ayant les effets d'une fin de grève.

Il faut toutefois noter que dans ce cas précis, la dispense n'est valable que lors de la 1ère PS qui suit cette décision de se désolidariser.

Cas des préavis reconductibles :

Comme cela a été indiqué précédemment, les préavis reconductibles sont assimilés à des préavis illimités : sans indication de la part de l'OS ayant déposé le préavis, il faut considérer que le mouvement continue. Un agent qui fait grève sur un tel préavis s'engage donc à le faire pour une durée illimitée.

Si cet agent est soumis à DII et qu'il souhaite reprendre le travail, il doit faire une déclaration de reprise du travail au moment opportun.

De la même façon que pour le dépôt des DII, il est accepté que les agents qui, pour des raisons avérées n'ont pas été en capacité de transmettre leur déclaration de changement d'avis ou de reprise du travail en temps utile ne sont pas tenus au respect du délai de 24 heures. Ils doivent cependant établir dès que possible la déclaration adéquate.

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.

Article 3 - Modalités d'application

1. Les modalités de la DII

L'agent adresse <u>personnellement</u> 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 les modes de transmission mis en place dans son établissement parmi les suivants:

- 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)
- mail avec accusé de réception

2. 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 (article L.1324-7 du Code des transports).

Cet article précise toutefois que les informations issues de ces déclarations individuelles peuvent être utilisées pour l'application des sanctions prévues par l'article L.1324-7 du Code des transports.

En raison de la prescription salariale de 3 ans, il convient de conserver les DII trois ans après la fin du mouvement.

3. Absence de Déclaration d'Intention de faire grève, de changement d'avis et 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 DII et n'ayant pas déclaré leur intention de faire grève ne peuvent participer au conflit, sauf à encourir une sanction disciplinaire (article L.1324-8 du Code des transports). L'agent sera alors considéré comme gréviste et non pas en absence irrégulière.

De la même façon, un agent qui ne respecte pas le délai de 24 heures en cas de changement d'avis ou de reprise du travail doit être considéré comme travaillant. Il est toutefois fautif et est passible d'une sanction disciplinaire si ces faits se produisent de façon répétée.

4. Sanctions

En cas de non-respect de l'obligation de déclaration d'intention de faire grève, la sanction de l'agent encourue est MAPS (ou MAP 1 jour en cas de récidive).

En cas de non-information de l'employeur de la renonciation à une DII ou de la volonté de reprendre le service, l'article L.1324-8 du Code des transports prévoit que les agents peuvent être sanctionnés si ces faits se produisent de façon répétée.

Il a été déterminé dans le RH0924 qu'est considérée répétée, la non-observation de ces obligations qui se produit 2 fois durant un même mouvement de grève ou 3 fois à l'occasion de mouvements de grève différents au cours des 12 mois précédents.

Les absences d'information en cas de changement d'avis ne sont pas à distinguer de celles en cas de reprise du travail.

Exemple : si en moins de 12 mois, à l'occasion de 3 mouvements de grève différents, un agent :

- a repris 2 fois le travail sans faire déclaration de reprise,
- a changé 1fois d'avis sans faire la déclaration adéquate.

Il est alors considéré comme ayant manqué à ses obligations de façon répétée et est passible de sanction.

La sanction encourue est MAPS (ou MAP 1 jour en cas de récidive).

Le fait d'être sanctionné ne donne pas le droit à un nouveau « quota » de 2 ou 3 absences d'information : tout nouvel oubli entraine l'engagement d'une nouvelle procédure disciplinaire qui pourra donner lieu à la notification d'une sanction plus élevée.

Lorsque l'agent est fautif mais non-sanctionnable (c'est-à-dire lorsque les faits ne se sont pas encore produits de façon répétée), il convient d'acter les faits par une lettre d'observation.

Les déclarations d'intention de faire grève et celles de changement d'avis ou de reprise du travail sont indépendantes : ainsi un agent soumis à DII qui ferait grève sans établir de déclaration d'intention de faire grève reste soumis à l'obligation de faire une déclaration de reprise du travail. S'il ne la fait pas il s'expose aux conséquences énoncées précédemment.

MODELES DE LETTRE POUR LES AGENTS NE RESPECTANT PAS LES OBLIGATIONS INTRODUITES PAR LA LOI DIARD

<u>Lettre d'observation à destination des agents fautifs n'ayant pas respecté le délai 24 heures en cas de renonciation à participer à la grève</u>



Monsieur
Ville, le xx/xx/xxxx
Monsieur/Madame,
Comme vous en avez été informé le xx/xx/xxxx par voie d'affichage (et remise d'une note dans votre casier), l'article 3 du RH00924 prévoit : « 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. »
Or, le xx/xx/xxxx, vous avez déclaré votre intention de participer à partir de xxhxx au mouvement débutant le xx/xx/xxxx à xxhxx, puis vous avez déclaré au bureau de commande renoncer à participer au mouvement de grève le xx/xx/xxxx à xxhxx, ne respectant pas le délai précité.
Aussi, je vous rappelle l'article 4 du RH00924 : « Est [] 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 ».
Je vous prie d'agréer, Monsieur/Madame, l'expression de ma considération distinguée.
Le Directeur/Directrice d'Etablissement

<u>Lettre d'observation à destination des agents fautifs n'ayant pas respecté le délai 24 heures en cas de reprise du travail</u>



Monsieur
Ville, le xx/xx/xxxx
Madame/Monsieur,
Comme vous en avez été informé le xx/xx/xxxx par voie d'affichage (et remise d'une note dans votre casier), l'article 3 du RH00924 prévoit : « 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 »
Or, le xx/xx/xxxx, vous avez participé à partir de xxhxx au mouvement débutant le xx/xx/xxxx à xxhxx, puis vous avez repris le travail / vous êtes remis à disposition le xx/xx/xxxx à xxhxx, ne respectant pas le délai précité.
Aussi, je vous rappelle l'article 4 du RH00924 : « Est [] 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. »
Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.
Le Directeur/Directrice d'Etablissement

Article 4 — Situations spécifiques

La cessation de travail est possible :

- Soit à l'heure de début fixée par le préavis,
- soit à une prise de service incluse dans la période couverte par le préavis (et non nécessairement à la première prise de service qui suit l'heure de début du préavis).

1. Spécificité de la reprise du travail en cas de préavis par périodes renouvelées :

Si un préavis prévoit des cessations de travail d'une durée limitée étalées sur plusieurs jours, par exemple tous les week-ends, et si l'agent a fait une DII, il n'aura pas à la renouveler toutes les semaines. Il a repris son travail en semaine car le préavis ne le couvrait pas pendant cette période. En revanche, si l'agent cesse la grève pendant un week-end, il devra déposer à nouveau une DII.

Les agents qui ne respectent pas ces principes sont passibles d'une sanction disciplinaire pour absence de DII (article L.1324-8 du Code des transports).

2. Dépôt de DII en cas de préavis multiples

En cas de pluralité de préavis, un agent peut-il déposer plusieurs DII?

En cas de pluralité de préavis avec les mêmes modalités un agent peut déposer plusieurs DII si les motifs diffèrent.

En cas de pluralité de préavis comportant des modalités différentes, l'agent précise le préavis sur lequel il entend cesser le travail. Les agents sont en effet tenus d'indiquer sur leur formulaire de DII les modalités du préavis sur lequel ils se positionnent (« Préavis : du ... à ...h au ... à ...h »). Cette information est essentielle à l'entreprise pour construire son plan de transport adapté et assurer le service minimum = imposé par la loi.

En revanche, les agents ne sont pas obligés de mettre le nom de l'OS à l'origine du préavis.

Les agents qui ne respectent pas ces principes sont passibles d'une sanction disciplinaire pour absence de DII (article L1324-8 du Code des transports).

Exemples:

Même OS/mêmes modalités/mêmes motifs 1 DII

Ex:

- Préavis illimité OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour défendre l'emploi;
- préavis illimité OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à partir du 03/05/17 à 9h00 pour défendre l'emploi.
- ➤ Même OS/mêmes modalités/motifs différents = 2 DII possibles sur des dates différentes

Ex:

- préavis illimité OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour défendre l'emploi;
- préavis illimité OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour l'augmentation des salaires.

Même OS/modalités différentes/motifs différents = 2 DII possibles

Ex:

- préavis illimité OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour défendre l'emploi;
- préavis illimité OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à la fin de service à partir du 04/04/17 à 17h pour l'augmentation des salaires.
- OS différentes/mêmes modalités/mêmes motifs = 1 DII

Ex:

- préavis illimité OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour défendre l'emploi;
- préavis illimité OS n°2 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour défendre l'emploi.
- OS différentes/mêmes modalités/motifs différents = 2 DII

Ex:

- préavis illimité OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour défendre l'emploi;
- préavis illimité OS n°2 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour l'augmentation des salaires.
- OS différentes/modalités différentes/mêmes motifs = 1 DII (l'agent doit faire un choix entre les 2 préavis)

Ex:

- préavis OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour défendre l'emploi ;
- préavis illimité OS n°2 prévoyant une grève (pas de modalité particulière) à partir du 03/05/17 à 9h00 pour défendre l'emploi.
- OS différentes/modalités différentes/motifs différents = 2 DII

Ex:

- préavis illimité OS n°1 prévoyant une grève de 59 minutes à la prise de service à partir du 04/04/17 à 7h00 pour défendre l'emploi;
- préavis illimité OS n°2 prévoyant une grève de 59 minutes avant la fin de service à partir du 04/04/17 à 17h00 pour l'augmentation des salaires.
- 3. Pratique des DII en liasse sur un préavis unique.

Le fait de déposer le même jour plusieurs DII sur un préavis unique pour pouvoir se mettre en grève de manière partielle (59mns, 3h59mns) sur plusieurs jours successifs, n'est pas autorisé. Seule la DII du 1er jour peut être acceptée et les autres doivent être refusées.

Les agents qui ont régulièrement déposé une DII mais qui ont repris le travail après 59 mn ou 3h59 mn de grève (modalités non explicitement prévues dans le préavis), ne sont plus couverts par leur DII et ce en application de l'article 3 du RH00924 : la DII devient caduque « si l'agent reprend le travail ».

Le Conseil Constitutionnel a confirmé cette disposition dans sa décision du 16 août 2007 : « l'obligation de déclaration ne s'oppose pas à ce qu'un salarié rejoigne un mouvement de grève déjà engagé et auquel il n'avait pas initialement l'intention de participer, <u>ou auquel il aurait cessé de participer</u>, dès lors qu'il en informe son employeur au plus tard quarante-huit heures à l'avance ».

Il ressort de ce principe que les agents ne pourront se mettre en grève qu'après avoir déposé une nouvelle DII et donc qu'après avoir respecté un nouveau délai de prévenance de 48h ne démarrant, au mieux, qu'à la reprise du travail de l'agent.

Par conséquent :

- Un agent ne peut pas déposer une nouvelle déclaration d'intention de faire grève sur le même préavis tant qu'il est encore en grève.
- Il ne peut pas non plus déposer plusieurs DII simultanément, un tel comportement vidant la DII de son intérêt et de son but.

4. Cessation de travail de 59mn, ou 3h59mn, pour les agents soumis à DII

Si le préavis ne prévoit pas comme modalité 59mn, ou 3h59mn, à la prise de service, l'agent soumis à DII ne peut pas faire grève tous les jours de manière partielle.

Il peut le faire le 1er jour, à condition, compte tenu des dispositions de la loi du 19 mars 2012, d'avoir déposé une demande de reprise du travail au moment opportun et il sera décompté en DA ou DB mais s'il reprend le travail, il devra déposer à nouveau une nouvelle DII.

Ainsi, un agent qui souhaite faire grève uniquement 59mn (et plus généralement lorsqu'un agent souhaite faire grève moins de 24 heures) doit déposer une demande de reprise du travail avant même d'avoir fait grève.

Un agent peut donc être dans la situation suivante :

J1= DA - retour au travail - dépôt de DII

J2 = Travail

J3 = Travail

J4 = DA ou DB ou DC

Mais l'agent soumis à DII et qui veut faire grève sur un préavis sans modalité définie ne peut pas faire :

J1 = DA, J2 = DA etc ...

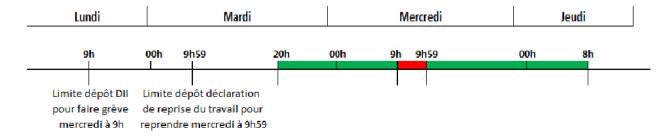
Par contre il peut faire : J1 = DC, J2 = DA puis DII s'il veut se remettre en grève 48h plus tard.

Il peut faire du DA, DB ou DC le 1er jour de grève, mais dès qu'il reprend le service il doit redéposer une DII pour se remettre en grève.

Exemple:

Un préavis est déposé pour la période allant du mardi 20h au jeudi 8h.

Un agent souhaite faire grève pendant 59mn à partir de sa PS à 9h le mercredi.



Pour faire grève à partir de mercredi 9h - l'agent doit déposer sa DII avant lundi 9h.

Pour reprendre le travail le même jour à 9h59 - l'agent doit déposer sa déclaration de reprise avant mardi 9h59.

FICHE N°7: LES PERSONNELS CONCERNES ET LES MODALITES D'ENTREE DANS LE MOUVEMENT DE GREVE

Références

Ordre Général n°64 du 18 octobre 1961

Loi du 21 août 2007

Article L.1324-7 et L.1324-8 du Code des transports

Ce droit de grève est reconnu à tous les salariés de l'entreprise liés par un contrat de travail quelques soient leurs situations, à savoir les agents du cadre permanent, les contractuels (CDI, CDD, Contrats aidés, Apprentissage).

Les intérimaires et les agents mis à disposition du Groupe Public Ferroviaire par une entreprise ou une administration peuvent faire grève sur un préavis uniquement s'ils sont concernés par les revendications du préavis.

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.

Article 1 - Modalités d'entrée et de sortie d'un mouvement de grève

L'agent qui désire s'associer au mouvement devra cesser son travail dès l'heure de début fixée par le préavis ou dès le début d'une de ses prises de service incluses dans la période du préavis.

Cette règle résulte de la circulaire du 16 mars 1964. Le Conseil d'Etat a jugé en 2006 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 » (CE, 29 décembre 2006, n° 286294).

Les agents ne sont donc pas tenus de participer à la grève dès le 1^{er} jour du conflit, mais forcément à une prise de service.

La Cour de cassation considère que l'heure de reprise de service est distincte de l'heure de reprise du travail après une coupure. L'agent ne peut donc pas se mettre en grève après sa coupure, sauf à encourir une retenue pour absence irrégulière (Cass. soc, 13 mai 2009, n° 07-44.852).

Dans le cadre d'un préavis discontinu, il est admis que les agents puissent se mettre en grève selon les modalités fixées dans le préavis, indépendamment de leurs heures de prise de service. Exemple : un préavis à durée indéterminée prévoit une cessation concerté de travail de 15h à 15h59 du lundi au vendredi. L'agent ayant une journée de service allant de 9h à 17h peut tous les jours se mettre en grève à 15h pendant 59 minutes.

L'agent peut également rejoindre un mouvement de grève déjà engagé auquel il aurait cessé de participer mais uniquement à une prise de service.

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 <u>rejoigne un mouvement de grève</u> déjà engagé <u>auquel il aurait cessé de participer</u>, 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.

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

Rappelons que les 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.

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.

Pour plus de précision sur les agents soumis à DII se reporter à la fiche n°6.

Les agents non soumis à DII n'ont aucune obligation de prévenir leur DET de leur intention de faire grève. Cette absence d'information peut parfois générer en pratique des difficultés pour les établissements ne sachant pas si un agent absent un jour couvert par un préavis l'est en raison de l'exercice de son droit de grève ou pour une autre raison (par exemple s'il lui est arrivé un évènement portant atteinte à sa santé ou à sa sécurité et le plaçant dans l'impossibilité de prévenir son N+1). En effet, la grève ne se présume pas.

C'est pourquoi il est conseillé dès qu'est constatée l'absence d'un agent qui n'a pas prévenu ni fourni de motif, de lui demander la raison de son absence par tout moyen (lettre recommandée avec accusé de réception de préférence afin d'avoir une trace écrite).

Dans ce cas:

- soit l'agent répond et informe son manager du fait qu'il est malade, gréviste ou en donnant un autre motif d'absence ;
- soit l'agent ne répond pas et il sera alors considéré en absence irrégulière.

Une demande d'explications écrites peut alors lui être adressée si la situation perdure. Dans ce cas :

- soit l'agent répond à la demande d'explications écrites et indique qu'il était gréviste et la procédure s'arrête là ;
 - soit l'agent n'apporte pas de motif et la procédure disciplinaire en raison de l'absence irrégulière se poursuit.

Article 2 — Cas particuliers

Agents temporairement détachés relevant d'un autre établissement :

Un agent rattaché administrativement à l'établissement où est déposé le préavis (local ou régional) 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.

Agents d'astreinte :

L'agent qui assure son service doit assurer sa période d'astreinte.

Si l'agent est gréviste pendant sa journée de service, il est considéré comme gréviste sur la période d'astreinte qui suit.

Agents mis en service facultatif:

Lorsque l'agent roulant est mis en service facultatif, il est dévoyé de son roulement. Tant qu'il n'a pas reçu de commande, il n'est donc pas tenu de se déclarer gréviste à sa prise de service initiale puisque celle-ci n'existe plus. Il en résulte qu'il peut, dans les limites fixées par le préavis et à l'expiration de son repos journalier, indiquer dans sa DII l'heure de cessation de travail qu'il souhaite.

Agents assurant une mission de sécurité (ASCT, conducteur, aiguilleur...)

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'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 ».

Agent 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. Le Groupe Public Ferroviaire 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 est intervenu 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.

Article 3 – Résumé

Au début de la grève

- > Tout agent peut participer à la grève :
 - à l'heure du début indiqué par le préavis,
 - ou postérieurement à l'heure de début de celui-ci mais dès l'heure de prise de service.
- Les agents ne sont pas tenus de participer à la grève dès le 1er jour du conflit, mais forcément à une prise de service.
- 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.

Pendant la grève

Passé le 1^{er} jour du conflit, tout agent peut s'engager ou se désengager d'un mouvement en cours qui dure sur plusieurs jours, sous réserve :

- de reprendre le mouvement à une de ses prises de service,
- et d'en informer son employeur 48 h à l'avance s'il est soumis à DII.

En outre, avant ou pendant le mouvement de grève, les agents soumis à DII doivent respecter un délai de prévenance de 24 heures minimum lorsqu'ils changent d'avis après avoir déposé une DII ou lorsqu'ils souhaitent reprendre le travail après avoir fait grève.

Le droit des agents

Le droit individuel de chaque agent lui permet de faire grève pour une durée qu'il peut choisir (à condition, le cas échéant de respecter les obligations prévues par l'article L.1324-7 du Code des transports).

Ni la loi ni la jurisprudence n'ont défini de durée minimum ou maximum de grève. Toutefois, en pratique, compte tenu des trois types de retenue existantes (voir fiche n°10), les agents ont tendance à faire grève jusqu'à « l'heure taquet » soit respectivement une journée, une demijournée ou 59 minutes.

<u>ATTENTION</u>: Pour les agents soumis à DII, toute reprise du service (sédentaires) ou remise à disposition (roulants), induit si l'agent veut de nouveau se remettre en grève une nouvelle DII, et donc un délai de 48h.

FICHE N°8: LE RESPECT DU PLAN DE TRANSPORT ANNONCE : LA REAFFECTATION

Références

Loi du 21 août 2007

Code des transports : articles L.1222-8 à L.1222-12

Plan de prévisibilité du service de la SNCF

Directive RH00077
Directive RH00263

Dès que des perturbations sont annoncées, quelle que soit leur origine, l'entreprise 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 <u>d'utiliser les personnels disponibles</u> 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 (ayant déposé ou non une DII).

Article 1 — Le principe : réaffecter les agents disponibles si nécessaire

L'entreprise 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 l'accord sur l'organisation du temps de travail signé le 14 juin 2016.

C'est ainsi qu':

- en application de l'article 6.3 bis, 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. Les agents sont informés de la modification de la succession des journées de service et des repos au plus tard 24 heures avant le début du jour concerné et de la modification de leurs heures de travail au plus tard 1 heure avant leur mise en œuvre;
- en application de l'article 24-2 bis, le tableau de roulement ou le programme semestriel des agents sédentaires peuvent être modifiés après information de chaque agent concerné au plus tard 24 heures avant la modification. Le délai de prévenance de 1h à respecter si par la réaffectation du salarié, ses heures de début et de fin de service sont modifiées (article 4 de l'accord de branche).

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-dessous⁶:

Article 2 – 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 en repos ou en formation,
- > les agents n'appartenant pas à l'établissement couvert par le préavis,
- > les agents soumis ou non à la DII.

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

Focus sur la réaffectation des roulants ayant déposé une DII:

Un **agent roulant** ayant déclaré son intention de faire grève (dépôt d'une DII) est considéré comme gréviste uniquement à compter du moment où il prend part à la cessation concertée de travail, c'est-à-dire en cessant son travail. C'est pourquoi nous considérions qu'en dehors de cette période, il fait partie du personnel réaffectable au même titre que ceux qui n'ont pas déposé de DII.

Par une ordonnance de référé du 18 novembre 2016, le Tribunal de Grande Instance de Bobigny nous avait donné raison.

Mais la Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 27 octobre 2017, a infirmé cette décision. La Cour estime que le salarié roulant soumis à DII qui n'a pas renoncé à son intention de rentrer en grève (dans un délai de 24h avant l'heure indiquée sur sa DII conformément à la loi) n'est pas disponible et ne peut donc être affecté au plan de transport adapté avant son entrée en grève.

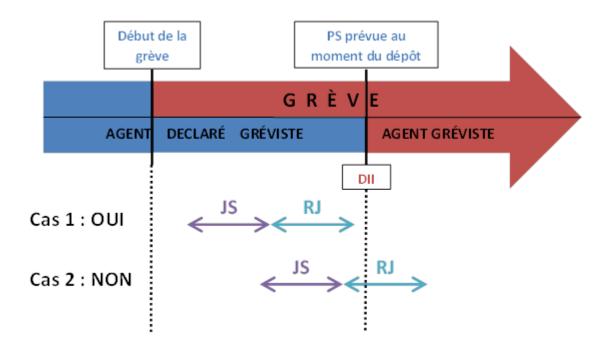
Nous avons formé un pourvoi en cassation à l'encontre de cette décision. Celle-ci est néanmoins exécutoire de plein droit dans l'attente d'une prochaine décision de la Cour de cassation.

La contestation de l'organisation syndicale à l'origine du contentieux portait principalement sur le fait que lorsqu'un agent roulant était réaffecté dans le plan de transport dès la fin de son repos journalier, la prise de son repos obligatoire à l'issue de son service s'effectuait durant un laps de temps au cours duquel l'agent avait déclaré sur sa DII vouloir se mettre en grève.

⁶ 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.

Afin de tenir compte de cette critique et de la décision de la cour d'appel de Paris, il convient une fois la grève commencée, de veiller à ce que l'agent, ayant déclaré son intention de participer à la grève à son heure de prise de service prévue au moment du dépôt de sa DII, soit considéré gréviste de manière effective à l'heure indiquée sur sa déclaration, à la fois au niveau de son utilisation (il ne doit ni être en service ni en repos journalier ou périodique à ce moment-là) ainsi qu'au niveau des retenues opérées (le décompte de l'absence pour grève doit commencer à l'heure précise indiquée sur la DII).



Article 3 - 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 <u>notifiée</u> à un agent non gréviste <u>avant le 1^{er} jour de la grève</u> 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 1er jour de la grève dans le cas particulier des « découchers » : en effet, si le trajet « aller » était prévu avant le commencement de la grève, il pourra être modifié pour maintenir la continuité du 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, <u>placés sous la subordination</u> 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 hiérarchique habituel et de ce fait ne sont pas couverts par le préavis.

Il est possible d'affecter un agent non gréviste au poste d'un gréviste sous réserve de l'article 5 du dictionnaire des filières (RH00263). 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.
- Les salariés en CDD et les salariés intérimaires d'ores et déjà présents dans l'entreprise ne peuvent être réaffectés sur des postes de salariés grévistes ou voir leur volume horaire augmenter en raison de la cessation de travail des agents grévistes (Cass. Soc. 2 mars 2011 n°10-13634).

Il ne faut pas confondre astreinte et réaffectation.

Selon l'article 23-7 de l'accord sur l'organisation du temps de travail, l'astreinte se définit comme « l'obligation faite à certains agents de répondre à tout appel pendant les repos, les journées chômées et les coupures en vue de faire face à des besoins urgents. A cet effet, ils ne doivent pas quitter leur domicile ou, tout au moins, s'ils le quittent ainsi que lorsqu'ils ne prennent pas leur coupure à leur domicile, ils doivent faire le nécessaire pour qu'en cas d'appel, ils puissent être atteints de manière à intervenir dans les meilleurs délais ».

L'astreinte a donc pour but de répondre à un besoin urgent. Tel n'est pas le cas de la réaffectation qui a pour but d'assurer le plan de transport annoncé.

En conséquence s'il est possible de réaffecter un agent d'astreinte pour le remplacement d'un salarié gréviste cette réaffectation doit se faire selon la procédure spécifique de la réaffectation et pas selon celle de l'astreinte.

Article 4 - 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).

Article 5 — 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.

Article 6 — Le refus de réaffectation

Doit être traité comme le refus de service.

Article 7 – Les possibilités de recours externes

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).

2. Les possibilités

« L'employeur touché par une grève est en droit de sous-traiter sa production à d'autres entreprises." (Cass. Soc. 15 février 1979).

Le recours à des bénévoles a également été admis par la jurisprudence (Cass. Soc. 11 janvier 2000).

Article 8 — La réquisition des personnels Les possibilités de recours à la réquisition :

1. Initiative du gouvernement :

Le gouvernement peut prendre des décrets en Conseil des Ministres pour assurer la sécurité et l'intégrité du territoire.

2. Prérogatives des préfets :

L'article L2215-1 du code général des collectivités territoriales dispose qu' « en cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques l'exige... (le préfet) peut, par arrêté motivé, pour toutes les communes du département ou plusieurs ou une seule d'entre elles, réquisitionner tout bien ou service, requérir toute personne nécessaire au fonctionnement de ce service ou à l'usage de ce bien et prescrire toute mesure utile jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin ou que les conditions de son maintien soient assurées. »

Ces réquisitions sont très encadrées. Elles doivent notamment être : « imposées par l'urgence », « proportionnées aux nécessités de l'ordre public », et il faut « rechercher si les besoins essentiels de la population ne peuvent pas être autrement satisfaits » (Décision du Conseil d'Etat du 9 décembre 2003).

La loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs n'a pas pour objet la réquisition mais l'organisation de dessertes prioritaires en cas de perturbation prévisible du trafic.

De plus, aucun texte spécifique au Groupe Public Ferroviaire ne traite de la réquisition, seul le gouvernement et les préfets peuvent y avoir recours mais uniquement dans des conditions bien spécifiques.

FICHE N°9: FORMES DE GREVES ILLICITES

Références

Code du travail: article L.2512-3

Circulaire du 16 mars 1964

Ordre Général n° 64 du 18 octobre 1961

Article 1 — L'interdiction de certaines formes de grève découlant de la définition de la grève

1. Définition de la grève

La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles

(Cass. Soc. 16 mai 1989 n°85-43.359, Cass soc. 2 février 2006 n°04-12.336).

2. Certains comportements ne constituent pas l'exercice normal du droit de grève

a) 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 (Cass. Soc. 18 février 1960 et 16 mai 1989 n°85-43.359). Il en est de même pour l'inexécution partielle du contrat de travail (Cass. Soc 2 février 2006 n°04-12.336 ; Cass. Soc., 11 juillet 2016 n°14-14.226).
- 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.

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).

b) 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 (Cass. Soc. 29 mai 1979 n°78-40.553).

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 »:

- **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.
- 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 (Cass. Soc. 8 janvier 1965 n°64-40.135 et 16 novembre 1993 n°91-41.024).

La grève serait licite si les intérêts collectifs étaient menacés par la sanction prise à l'encontre d'un salarié (Cass. Soc. 30 juin 1976 n°75-40.401).

Soutenir un salarié, dont le geste lourdement fautif ne concerne en rien la collectivité, est donc illicite (jet de peinture sur agent de maîtrise : Cass. Soc. 30 mai 1989 n°86-16.765).

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 (Cass. Soc. 27 novembre 1985 n°82-43.649, en l'espèce suppression du fractionnement des congés).

c) 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 (Cass. Soc. 23 novembre 1978 n °77-40.946). 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) (Cass. Soc. 25 juin 1991 n°89-40.029 et 12 avril 1995 n°93-10.968);
- la durée de la cessation de travail est plus longue que la période considérée (Cass. Soc. 18 avril 1989, n°88-40.724). 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.

Article 2 — Autres formes de grèves illicites dans les services publics

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.

2. 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".

3. 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 (*Cass. Soc. 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.

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

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 ».

4. Cas particulier du dépôt de sac après l'agression d'un ADC ou ASCT

Par exemple:

Le dépôt de sac de solidarité ou émotionnel n'est pas, sauf dans le cas d'un danger grave et imminent, l'exercice du droit de retrait. C'est une « grève émotionnelle » qui n'est juridiquement pas une grève mais doit être traitée comme une absence irrégulière. Toutefois, dans ce cas précis, l'employeur dispose d'une latitude décisionnelle d'application (franchise de quelques heures d'émotion tolérée) si la reprise intervient dans les heures qui suivent le début du mouvement.

Lors du débat parlementaire relatif à la loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité a précisé que si la formule « grève émotionnelle comprend bien le terme « grève », le texte ne vise pas pour autant, après, par exemple, qu'un agent a été agressé, l'arrêt de travail de ses collègues pendant une ou deux heures.

« Nous parlons en effet, avec l'article 4, de l'organisation de la continuité du service public en cas d'événement prévisible. En quoi, l'agression d'un contrôleur serait-il un événement prévisible ? Comment le préavis de cinq jours ou l'obligation de se déclarer quarante-huit heures à l'avance pourraient-ils s'appliquer dans ce cas ? ».

Dans l'hypothèse où une telle action se produirait, il convient que les responsables RS prennent contact avec la Direction des Relations Sociales pour envisager les suites à donner à cette situation.

MODELES DE DENONCIATION DE MOUVEMENTS DE GREVE ILLICITES

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

™ MODÈLE	
Syndicat	
Paris, le	
Monsieur/Madame,	
J'ai pris connaissance du tract diffusé par votre Organisation Syndicale appelant le personnel à cesse travail dans le cadre du préavis de grève qui a été déposé le	r le
Conformément aux dispositions de l'article L.2512-3 du Code du travail, l'heure de cessation et celle reprise de travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres personnel concerné.	
Les mots d'ordre qui viennent d'être donnés invitent les agents à cesser le travail selon leur convenant (reprendre les modalités), donc à ne pas respecter les dispositions légales.	ce,
Je vous informe que j'attire l'attention du personnel sur le caractère irrégulier des arrêts de travail pourraient se produire dans le cadre de ces mots d'ordre ainsi que sur les mesures susceptibles d'être pen conséquence.	
Je vous prie de croire, Monsieur/Madame, à l'assurance de ma considération distinguée.	
Le Directeur/Directrice d'Établissement	



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, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le GPF et leur personnel.

Le Directeur/Directrice d'Établissement

Grève perlée



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, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le GPF et leur personnel.
En conséquence, je demande aux agents de reprendre un service normal dès à présent.
Le Directeur/Directrice d'Établissement

Grève surprise

Paris, le ...



AVIS AU PERSONNEL

AVIS AU PERSONNEL

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 le Groupe Public Ferroviaire et son personnel.

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

Le Directeur/Directrice d'Établissement

FICHE N°10: EFFETS DE LA GREVE SUR LA REMUNERATION

Référence

Directive RH00131

Article 1 – 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 (Cass. Soc. 24 juin 1998, n° 97-43.876).

1. Personnel sédentaire

a) Calcul de la durée de l'absence

- ➤ En vertu de l'article 195-1 de la directive RH00131, 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 l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail signé le 14 juin 2016 et les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents travaillant à temps partiel inclus dans cette période d'absence.
- NB: pour les agents soumis à DII ayant déclaré leur intention de participer à la grève et n'ayant pas reçu de commande pour la journée considérée, l'absence est décomptée à partir de la fin du repos journalier ou périodique repris aux articles 31 et 32 de l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail (c'est-à-dire l'heure à laquelle l'utilisation de l'agent est possible) ou à partir de l'heure indiquée sur la DII.

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

- les journées de service non effectuées,
- les RP, RH, RQ, 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. »

<u>Commentaire</u> : sont déduits de la durée de l'absence sans l'interrompre et considérés comme pris, 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 (RCF),
- repos supplémentaires RQ (ou RU à la disposition de l'agent),
- congé syndical (AY).

b) Calcul de la retenue

- ➤ 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 :
 - 1/160e, lorsque sa durée n'excède pas une heure,
 - 1/50°, lorsque sa durée dépasse une heure sans excéder la moitié de la durée journalière moyenne de travail effectif prévue à l'article 25 l de l'accord sur l'organisation du temps de travail⁷
 - 1/30°, lorsque sa durée dépasse la moitié de la durée journalière de travail effectif précitée⁷.
- Décompte d'une absence supérieure à 7 jours

La retenue étant effectuée sur le principe d'une base journalière de 1/30e, 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

La retenue au titre des jours de repos ou journées chômées visées à l'article 32-I §1 de l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail est appliquée dans les conditions suivantes⁸ :

- aucune retenue, si le nombre de journées de service non effectuées est au plus égal à 2.
- 1/30e si le nombre de journées de service non effectuées est égal à 3 ou 4,
- 2/30e au maximum, si le nombre de journées non effectuées est égal à 5, 6 ou 7.

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

⁷ 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

⁸ 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).

c) Mode opératoire du décompte d'une absence

Mode opératoire du calcul du décompte de l'absence :

- effectuer le décompte de l'absence, déterminer la retenue du temps de travail non effectué,
- déterminer le nombre de journées de service non effectuées,
- déterminer la retenue au titre des repos.

DECOMPTE DES CESSATIONS CONCERTEES DE TRAVAIL (CCT) Application des dispositions de l'article 195.1 de la directive RH00131 Personnel sédentaire

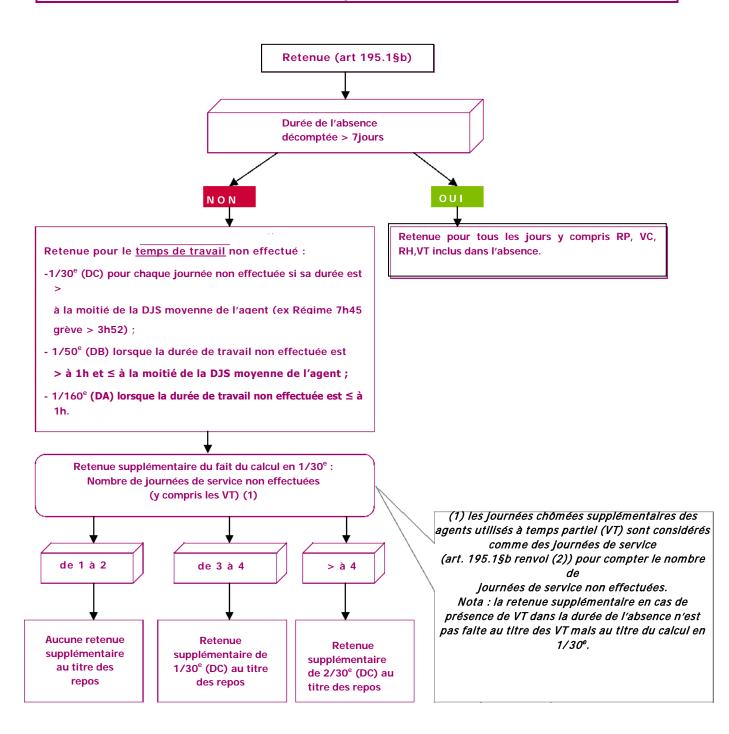
Décompte de l'absence (art 195.1 §a)

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 de 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 dès lors qu'ils sont compris entre deux périodes de grève



d) Exemples

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

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

1	RP	Т	Т	Т	Т	DC	RP	RP	DC	Т	Décompte absence = 4 jours Tps de travail non effectué = 2 jours (2/30°) Pas de retenue supplémentaire Total : 2/30°
2	RP	Т	Т	T	DC	DC	RP	RP	DC	Т	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	DC	RP	RP	DC	DC	DC	DC	Т	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	Т	DC	VT	Т	Т	RP	RP	F	Т	Décompte abs = 2 jours Tps de travail non effectué = 1j (1/30°) Total : 1/30°
5	RP	Т	Т	DC	VT	VT	RP	RP	repris e	Т	Décompte abs = 5 jours Tps de travail non eff = 1 jour (1/30°) JS non effectuées = 3 j (> 2 <4) car on prend en compte les VT donc retenue supplémentaire au titre des repos = 1/30° Total : 2/30°
6	RP	Т	Т	DC	VT	VT	RP	RP	DC	T	Décompte abs = 6 jours Tps de travail non eff = 2 j (2/30°) JS non effectuées = 4 j (> 2 ≤4) car on prend en compte les VT donc retenue supplémentaire = 1/30° Total : 3/30°

7	RP	Т	DC	DC	С	С	RP	С	DC	Т	Décompte abs = 7 j - 3 J (C) si congé demandé avant le début de la CCT = 4 jours Tps de travail non effectué = 3 j (3/30°) JS non effectuées = 3 j (>2 ≤4) donc retenue supplémentaire de 1/30e Total : 4/30°
8	RP	Т	DC	DC	DA	Т	RP	RP	Т	Т	Décompte absence = 2 jours + 59minutes Temps de travail non effectué = 2 jours + 1 heure (2/30° + 1/160°) Aucune retenue supplémentaire au titre des repos (car journée de service entière non effectuée ≤2) Total: 2/30° + 1/160°
9	T	DC	DC	DC	DC	RP	RP	F	T	Т	Décompte absence = 7 jours JS non effectuées = 4jours (4/30°) Retenue supplémentaire au titre des repos = 1/30° (>2≤4) Total : 5/30°
10	RP	DC	DC	DB	DB	DB	RP	RP	Т	Т	Décompte absence : 2 jours + 3h50+3h50+3h50 Temps de travail non effectuées = 2 jours+ 3h50+ 3h50+3h50 = 2/30e + 3/50e Aucune retenue supplémentaire au titre des repos (car journée de service entière non effectuée ≤2) Total: 2/30e + 3/50e

Exemple de décompte pour une absence supérieure à 7 jours :

11	Т	DC	RP	RP	DC	DC	DC	DC	DC	RP	Т	Décompte absence = 9 jours Total : 9/30°
12	DC	DC	RP	RP	С	С	DC	DC	DC	RP	reprise	Décompte abs = 10 j - 2 j (C) si congés demandés avant le début de la CCT Total : 8/30°
13	T	DC	VT	RCF	RU	RP	RP	DC	DC	Ţ	Т	Décompte abs = 8 jours - 2 jours (RCF+ RU si posés avant le début de la grève) = 6 jours JS non effectuées = 3 (3/30°) retenue supplémentaire au titre des repos : 1/30° car 4 JS non effectuées (prise en compte du VT) Total : 4/30°
14	DC	DC	RP	RP	DC	DC	DC	F	DC	RP		Décompte absence = 10 fours Total : 10/30°

ightharpoonup Exemple de décompte avec une reprise de travail intermédiaire :

15	T	DA	Т	RP	DC	DC	DC	RP	RP	DA	Т	
												Total absence 2 : 4/30° +1/160°

16	Т	Т	DC	DC	DC	Т	RP	RP	F	DC	Т	Décompte absence 1 : 3 jours JS non effectuées = 3 jours Retenue au titre des repos = 1/30° (>2≤4) Total absence 1 : 4/30° Décompte absence 2 : 1 jour (1/30°) Total absence 2 : 1/30° Total : 5/30e
17	T	DC	T	T	Т	RP	RP	F	DC	T	Т	Décompte absence 1= 1 jour (1/30°) Décompte absence 2 = 1 jour (2/30°) Total= 2/30 e

2. Personnel roulant

a) Calcul de la durée de l'absence

- ➤ En vertu de l'article 195-2 de la directive GRH00131, 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. »
- ➤ NB: 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 l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016, soit l'heure à laquelle l'utilisation de l'agent est possible) ou à partir de l'heure indiquée lors de la DII (Chapitre IV article 2 de la directive GRH00924).

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

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

b) Calcul de la retenue

- Lorsque la durée de l'absence (A) ainsi déterminée n'excède pas 24 heures, la retenue est effectuée comme pour le personnel sédentaire, en se référant dans ce cas à la durée journalière moyenne de travail effectif, à savoir :
 - 1/160e (DA) lorsque la durée de travail non effectuée est ≤ à 1h
 - 1/50e (DB) lorsque la durée de travail non effectuée est > à 1h et ≤ à la moitié de la DJS moyenne de l'agent
 - 1/30e (DC) pour période non effectuée si sa durée est > à la moitié de la DJS moyenne de l'agent (ex Régime 7h48 : grève > 3h59).

Lorsque la durée de l'absence (A) est comprise entre 24h et 168 h, il convient de déduire le nombre (N) de jours de repos périodique, de repos pour jour férié chômé et les journées chômées supplémentaires pour temps partiel compris dans l'absence pour déterminer la durée (D) prise en compte dans le calcul de la retenue : D = A - (N x 24h). Une fois D déterminée, la retenue est appliquée dans les conditions suivantes :

<u>Pour chaque période entière de 24h comprise dans D</u>, la retenue est de 1/30e du traitement et de l'indemnité de résidence ; le temps résiduel donne lieu à une retenue supplémentaire calculée sur les mêmes éléments à raison de :

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

<u>Une retenue complémentaire au titre des jours de repos ou journées chômées</u> visées à l'article 16 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016 est appliquée dans les conditions suivantes à raison de :

- aucune retenue, si D9 < 60h,
- $1/30^{\circ}$, si $60h \le D^{\circ} < 108h$,
- 2/30e au maximum, si D9≥ 108h.

Si la durée de l'absence (A) est supérieure à 168h, la retenue est égale à 1/30e du traitement et de l'indemnité de résidence, pour chaque période entière de 24 heures comprise dans l'absence. Le temps résiduel donne lieu à une retenue supplémentaire calculée sur les mêmes éléments à raison de :

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

⁹ Pour l'application de ces dispositions, D est majoré de 24h par VT compris dans (A).

DECOMPTE DES RETENUES POUR GREVE ROULANTS

1

CALCUL DE LA DUREE DE L'ABSENCE : A

ETAPE 1

<u>L'agent a été commandé</u> : l'absence est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service jusqu'à l'heure de fin de la CCT ou de la reprise de service ou de la remise à disposition. Les RP, RM, RF et VT sont à intégrer dans la durée de l'absence.

OU

<u>L'agent n'a pas été commandé</u>: l'absence est décomptée à partir de la fin du repos journalier ou périodique ou l'heure notée sur la DII si elle est postérieure, jusqu'à l'heure de fin de la CCT, de la reprise de service ou de la remise à disposition.

Les RP, RM, RF et VT sont à intégrer dans la durée de l'absence.

ETAPE 2

On retire ensuite 24h par journée de C, RM, RG, RF et AY si leur date était prévue et **connue** des agents avant la CCT et 24h par journée de MA (si les jours de MA ne sont pas compris entre deux périodes de grève).

A= ... heures

2

CALCUL DE LA RETENUE

3 cas possibles

Cas 1 : A≤24h

- 1/160e (DA) lorsque la durée de travail non effectuée est ≤ à 1h
- 1/50e (DB) lorsque la durée de travail non effectuée est > à 1h et ≤ à la moitié de la DJS moyenne de l'agent
- 1/30e (DC) pour période non effectuée si sa durée est > à la moitié de la DJS moyenne de l'agent (ex Régime 7h48 : grève > 3h59)

Cas 2:

Calcul de la Durée prise en compte dans le calcul de la retenue : D

24h <A ≤168h

D = A - ((RP+RF+VT compris dans A)*24h)

D= ... heures

Il y a 3 retenues à cumuler :

- 1. Retenir 1/30ème par période de 24h comprise dans le nombre d'heures de D
- 2. Retenir, selon le temps résiduel :
 - 1/160^{ème} lorsqu'il n'excède pas 3 heures
 - 1/50 eme lorsque ce temps dépasse 3 heures sans excéder 12 heures
 - 1/30^{ème} lorsque ce temps dépasse 12 heures
- 3. Effectuer une retenue supplémentaire au titre des repos et journées chômées (même si l'absence ne contient pas de RP) :

Pour cette retenue, calculer D': <u>D'= D + 24 h par VT compris dans A</u> (D'=D s'il n'y a pas de VT compris dans A)

D'= ... heures

- Ne pas faire de retenue si D'<60h
- Retenir 1/30^{ème} supplémentaire si 60h≤D'< 108h
- Retenir 2/30^{ème} supplémentaire si D' ≥ 108h

Cas 3: A > 168h

Retenir 1/30ème par période de 24h et selon le temps résiduel :

1/160^{ème} lorsqu'il n'excède pas 3 heures

1/50^{ème} lorsque ce temps dépasse 3 heures sans excéder 12 heures

- 1/30^{ème} lorsque ce temps dépasse 12 heures

76

EXEMPLE 1:

DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA
RP	T	T	G	G	VT	RP	RP	G	Т

T= Travail G= Grève

DII Pour le mercredi à 10h - le mercredi, pas de commande - FS le mardi à 20h - reprise le mardi suivant à 14h

CALCUL DE LA DUREE DE L'ABSENCE A

ETAPE 1: Fin de service à 20h le mardi, fin du RJ (durée14h) à 10h le mercredi.

Décompte à partir du mercredi à 10h, et jusqu'à la reprise mardi à 14h : → 14h le mercredi + 5*24h + 14h le mardi = 148h

ETAPE 2 Pas de C, RM, RCF, RG, AY, MA compris dans l'absence

A = 148h

CALCUL DE LA RETENUE

A< 168h C'est le cas 2 qui s'applique

Calcul de la durée prise en compte pour la retenue : D

D = A - ((RP + RF + VT compris dans A)*24h)

D = 148h - ((2RP+1VT)*24H) D = 148h - (3*24h) D = 148h-72h

D = 76h

Il y a 3 retenues à cumuler :

- 1/30ème par période de 24h → 76h = (3*24h) + 4h → 3/30ème à retenir
- ➤ Temps résiduel 4h→ ce temps dépasse 3 heures sans excéder 12 heures→ retenir 1/50ème
- Retenue supplémentaire au titre les repos

Calculer D': D'= D + 24 h par VT compris dans A

D'=76h+(1*24h) D'=100h

D'<108h → retenir 1/30e supplémentaire

→ La retenue totale est de 4/30ème et 1/50ème

> EXEMPLE 2

DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA
RP	T	T	T	T	G	RP	RP	G	T

DII pour le vendredi à 10h (FS à 20h le jeudi) - Reprise à 10h le mardi - Le vendredi, pas de commande

Décompte à partir du vendredi à 10h (issue du RJ de 14h00)

Décompte absence A = 4 x 24h

 $A = 96h \text{ (soit } \leq 168h)$

D = 96h - (2 RP x 24)

D= 96h-48h

D = 48h

D' = D < 60h donc pas de retenue au titre des RP

Retenue pour grève : 2/30°

EXEMPLE 3

DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA
RP	T	T	Т	G	G	RP	RP	G	Т

DII pour le jeudi à 12h00 - Le jeudi, pas de commande FS à 10h le mercredi - reprise à 12h le mardi

Décompte abs = 5 x 24h

 $A = 120h \text{ (soit } \leq 168h)$

 $D = 120h - (2 RP x 24) D = 72h \rightarrow 3/30eme$

D' = D = 72h (108h > 72h > 60 h)

Donc 1/30ème de retenu au titre des RP ou jour chômé

Retenue pour grève : 4/30°

> EXEMPLE 4

DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA
RP	T	G	VT	VT	RP	RP	G	T	T

DII pour le mardi à 12h00 - FS lundi à 10h - Le mardi, pas de commande - reprise à 12h le lundi

Décompte à partir du mardi à 12h

Décompte abs = 6 x 24h soit 144h (<168h)

A= 144h

 $D = 144 - (2 RP + 2 VT \times 24)$ D = 144h-96h

D = 48h → 2/30ème

D' = 48h + (2 VT x 24) D' = 48h + 48h = 96h

D' > 60h donc 1/30ème de retenue au titre des RP ou jour chômé

Retenue pour grève : 3/30°

> EXEMPLE 5

DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	MER
RP	T	T	G	G	G	G	RP	RP	G	Т

DII pour le mercredi à 10h00 FS le mardi à 22h- Le mercredi, pas de commande - reprise le mercredi suivant à 18h

Décompte à partir du mercredi à 12h (issue du RJ)

Décompte abs = 7 x 24h soit 168h (≤ 168h)

A = 168h

D = 168h - 48h (2 RP x 24) D = $120h \rightarrow 5/30$ ème

D'=D > 108h donc 2/30ème de retenue au titre des RP et jour chômé

Retenue pour grève : 7/30ème

> EXEMPLE 6

DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	MER
RP	Т	Т	Т	Т	G	RP	RP	G	Т	Т

DII pour le vendredi à 4h00- Commande le vendredi à 4h00 - reprise à 18h le mardi

Décompte à partir du vendredi à. 4h00

Décompte abs = 20h+24h+24h+24h+18h = 110h

A = 110h

D = 110h - 48h (2 RP x 24)

D = 62h→ 2/30ème

Temps résiduel 62h-48h=14h → 1/30ème

D' = D > 60h donc 1/30ème de retenue au titre des RP ou jours chômé

Retenue pour grève : 4/30ème

> EXEMPLE 7

DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	МА	MER
Т	Т	G	G	G	T	RP	RP	F	T	T

FS le lundi à 18h, DII pour le mardi à 10h, reprise le vendredi à 10h

Décompte abs = 3 x 24h + 2h soit 74h

A = 74h

D = A (pas de RP ou jour chômé) → 3/30ème

Temps résiduel : 2h => 1/160ème (temps résiduel inférieur à 3h)

D' = D > 60h donc 1/30ème retenu au titre des RP ou jour chômé

Retenue pour grève : 4/30ème et 1/160ème

> EXEMPLE 8

DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	МА	MER
T	T	Т	RP	G	G	G	T	RP	T	RP

Agent commandé pour le jeudi à 8h, l'agent pose une DII pour le jeudi à 8h, reprise le dimanche à 19h

Durée de l'absence = 3 x 24h + 11h soit A = 83 h

D = A (pas de RP ou jour chômé) → 3/30ème + 1/50e (car temps résiduel > 3h mais < 12h)

D' = D > 60h donc 1/30ème retenu au titre de RP ou jour chômé

Retenue pour grève : 4/30ème et 1/50ème

> EXEMPLE 9

JE	VE 3	SA	DI	LU	MA	MER	JE	VE 10	SA	DI 12	LU
T	G	G	T	T	RP	RP	F	G	T	G	T

DII pour le vendredi 3 à 9 h, FS jeudi à 12h reprise le dimanche à 20h

Agent en grève le vendredi 10 pour son service de 12h à 19h

Agent en grève le dimanche 12 pour son service de 11h à 17h

Décompte <u>Abs 1</u> = 15h+24h+20h soit 59 h

A = 59 h

D = A (pas de RP ou jour chômé) → 2*24+11h→ 2/30ème + 1/50e (car Temps résiduel > 3h et < 12h)

D' = D < 60h → pas de retenue au titre des RP

Retenue pour grève : 2/30ème et 1/50ème

Abs 2 : A = 7h Retenue de 1/30° pour la journée du 10 (car > à la moitié de la DJS moyenne de l'agent)

Abs 3 : A = 6h Retenue de 1/30° pour la journée du 12 (car > à la moitié de la DJS moyenne de l'agent)

Total absence 1 + absence 2+ absence 3= 4/30ème et 1/50ème

3. Dispositions communes

Les répercussions sur les indemnités fixes mensuelles, des majorations salariales de traitement, la majoration fixe de la prime de travail (prime traction) au titre de la pénibilité, les suppléments de rémunération mensuelle, la PFA et son supplément de rémunération sont indiqués aux articles 195-3 et 195-4 de la directive GRH00131.

Préavis discontinu:

Dans le cas d'un préavis discontinu (c'est-à-dire qui prévoit plusieurs périodes de cessation de travail d'une durée limitée), l'absence est décomptée en cumulant les différentes périodes couvertes par le préavis. En effet, il ne s'agit pas de plusieurs cessations de travail dans le cadre de mouvements de grève distincts mais de cessations s'inscrivant dans un seul et même mouvement. Il n'y a donc pas de reprises de services intermédiaires.

Exemple: un préavis appelle à cesser leur travail tous les week-ends (du vendredi 20h00 au lundi 8h00) pendant trois semaines. Si un agent fait grève lors de chacune des journées de service couvertes par le préavis et travaille dans la période non couverte par les préavis, il ne peut être considéré en reprise de travail au sens de l'article 195.1 et 195.2 du GRH00131. L'agent ne peut être considéré en reprise de service que lorsqu'il a repris le travail sur une des journées comprises dans les périodes couvertes par le préavis.

> Exemple sédentaire

VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	
Т	G	G	Т	Т	RP	RP	Т	G	G		Décompte absence = 4 jours Temps de travail non effectué = 4 jours (4/30°) Retenue supplémentaire au titre des repos = 1/30° Total = 5/30 °

> Exemple roulants

VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU
T	G	G	T	T	RP	RP	T	G	G	T

DII à l'expiration du RJ le premier samedi à 4h (FS la veille à 14h) - JS le premier lundi postérieure à 8h. – (fin de la période couverte par le préavis)

DII à l'expiration du RJ le second samedi à 4h (FS la veille à 14h) - JS le second lundi postérieure à 8h - (fin de la période couverte par le préavis)

Décompte absence = 20+24+8+20+24+8 = 104h < 168h

A = D (pas de RP ou jour chômé dans la période)

D = 104 h= 4*24 + 8h → retenue de 4/30ème + 1/50ème (car temps résiduel > à 3h mais < à 12h)

D'=D <108h donc 1/30ème de retenu au titre des RP ou jour chômé

Retenue = 5/30ème et 1/50ème

Assemblées générales :

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

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 jourlà), soit 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 même, l'employeur n'est pas tenu de s'occuper du rapatriement de l'agent sur son unité d'affectation. 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 RH00131, 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 acquis à un agent absent pour CCT pendant une partie d'une journée de travail située sur 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.

Tableau récapitulatif de la gestion des absences :

Code	Objet	Conséquence sur la classification des
AB, AD, AF	Congés de Formation	Interrompt l'absence de type E
VS, VM	Visite médicale (examens médicaux	Interrompt l'absence de type E
-	Audience - réunions de DP, CHSCT,	N'interrompt pas l'absence de type E, ces situations sont prises en compte dans les calculs des
ДР	Absence pour exercice des fonctions de conseillers prud'hommes et de conseiller du salarié	retenues pour CCT. Toutefois, ces situations donnent lieu à rémunération au taux de l'heure
AA	Absences agents administrateurs des organismes de sécurité sociale	
DD	Délégation (crédits d'heures)	
MA, BA, BT	Absences sur prescription médicale	N'interrompt pas l'absence de type E si elle est encadrée par deux périodes de grève, ces situations sont toutefois neutralisées dans le calcul des retenues pour CCT. Cependant ces absences de type B donnent lieu à réductions conformes à la réglementation.
UX	Mise à pied de 1 jour ouvré avec sursis rendu exécutoire	N'interrompt pas l'absence de type E, cette situation est toutefois neutralisées dans le calcul des retenues pour CCT. Cependant cette absence de type D donne lieu à réduction sur la rémunération conforme à la réglementation.
NU	Non utilisé	N'interrompt pas l'absence de type E, ces situations sont toutefois neutralisées dans le calcul des retenues pour CCT. Le NU n'a pas valeur d'absence.
SK, XA	aux agents investis a un mandat	Conondant cotto absonco do tuno D donnant
АН	délégation (crédits d'heures)	N'interrompt pas l'absence de type E, cette situation est cependant déduite de l'absence si elle a été demandée avant la grève.

DJ, DM, DY, DV, DK, DS, DZ, DW, DE	Congé de formation économique, sociale et syndicale rémunéré*	N'interrompt pas l'absence de type E, cette situation est cependant déduite de l'absence si elle a été demandée avant la grève.
АҮ	Congé syndical	N'interrompt pas l'absence de type E, cette situation est cependant déduite de l'absence si ce congé a été demandé avant la grève.
Υ	Temps partiel thérapeutique	N'interrompt pas l'absence de type E, les journées graphiées "Y" sont traitées comme les journées chômées supplémentaires attribuées aux agents à temps partiel (VT).
-	Montée de nuit	Les journées de montée de nuit, sont des journées de service programmées. Elles donnent lieu à retenues au même titre que les autres journées de service non assurée au titre de la grève. Cependant en contrepartie pas de débit au TQ lors de la qualification des absences.

^{*} A noter l'existence du code UB (Congé de formation, économique, sociale et syndicale sans solde)

> Exemples (personnel sédentaire) :

- DD inclus dans l'absence :

1	RP	DC	DC	DC	DD	DC	RP	RP	DC		Décompte absence = 8 jours (> 7 jours) Total : 8/30 ° mais on paiera heures de DD au taux de l'heure supplémentaire sans majoration.
2	RP	Т	Т	DC	DD	DC	RP	RP	DC	Т	Décompte absence = 6 jours JS non effectuées = 4 (4/30°) Retenue supplémentaire au titre des repos = 1/30° Total : 5/30 ° mais on paiera heures de DD au taux de l'heure supplémentaire sans majoration.

- AY inclus dans l'absence :

DC	ΑY	ΑY	DC	RP	RP	ΑY	ΑY	DC	Décompte absence = 9jours -4 jours = 5 jours (déduction des AY si posés avant la grève)
									JS non effectuées = 3 (3/30°)
									Retenue supplémentaire au titre des repos = 1/30e
									Total : 4/30

Maladie inclus dans l'absence :

DC	DC	DC	RP	RP	МА	MA	МА	МА	RP	RP	Décompte absence = 5 jours (la maladie interrompt l'absence car elle n'est pas encadrée par des jours de grève) JS non effectuées = 3 jours Retenue supplémentaire au titre des repos = 1/30e Total : 4/30e
T	Т	DC	RP	RP	DC	MA	МА	DC	T	RP	Décompte absence = 7 jours (≤ 7 jours) JS non effectuées = 3 jours (déduction des jours de maladie) Retenue supplémentaire au titre des repos = 1/30° Total : 4/30°
DC	DC	RP	RP	MA	MA	MA	MA	RP	RP	DC	Décompte absence = 11 iours (>7) 11-4 (déduction des jours de maladie) = 7 Total = 7/30 °

Temps partiel thérapeutique (valable pour un temps partiel thérapeutique avec réduction de la durée journalière de service (DJS) comme pour un temps partiel thérapeutique par journée complète non travaillée)

RP	RP	Т	Т	DC	DC	Y	RP	RP	Т	Т	Décompte absence = 5 jours JS non effectuée = 2 jour (2/30°) Retenue au titre des repos = 1/30° (Y sont pris en compte) Total : 3/30°
RP	RP	DC	DC	Υ	Υ	Υ	RP	RP	DC		Décompte absence = 8 jours (>7 jours) Total : 8/30 °

Un salarié relevant du régime 7h25 qui est autorisé à travailler à 50% (soit donc en moyenne 3h43 par jour), les retenues se feront dans le cadre suivant :

- 1/160e si la durée du travail non effectuée pour cause de cessation concertée de travail est inférieure à 1h;
- 1/50e lorsque cette durée est égale à une heure ou dépasse une heure sans excéder la moitié de la durée moyenne travaillée par l'agent (1h52);
- 1/30e lorsque cette durée est égale ou dépasse la durée moyenne travaillée précitée (>1h52).

> Exemples (personnel roulant):

- DD inclus dans l'absence

LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME
RP	G	G	G	DD	G	RP	RP	G	T

DII le mardi à 6h - pas de commande - Reprise à 6h le mercredi de la semaine suivante

Décompte absence = 8 x 24h

A= 192h donc > 168h

1/30e par période de 24 heures

Total : 8/30e mais on paiera les heures de DD au taux de l'heure supplémentaire sans majoration.

LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME
RP	Т	Т	G	DD	G	RP	RP	G	T

DII après la dernière journée travaillée à 4h à l'expiration du RJ (pas de commande) - Reprise à 6h 6 jours après

Décompte absence = 6 x 24h + 2h = 146h < 168h → A = 146 h

D = 146 h – 48 h (2 RP x 24)= 98 h \rightarrow 4/30e + 1/160e (car temps résiduel de 2 heures donc inférieur à 3h)

D' = D > 60 h, donc 1/30ème de retenue au titre des RP et jour chômé

Total : $5/30^{\rm e}$ + $1/160^{\rm e}$ mais on paiera les heures de DD au taux de l'heure supplémentaire sans majoration.

AY inclus dans l'absence:

LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU	MA	ME
G	AY	AY	G	RP	RP	AY	AY	G	T

DII à 6h à l'expiration du RJ (pas de commande) - Reprise à 6h 9 jours après

Décompte absence = 5x24h = 120h (déduction des 4 AY si posés avant la grève)

A = 120 h

D = 120 h - 48 (2 RP x 24)

D = 72h→3/30e

D' = D > 60h donc 1/30ème de retenu au titre des RP et jour chômé

Total: 4/30e

> MALADIE inclus dans l'absence:

VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU
G	G	G	RP	RP	MA	MA	MA	MA	RP	RP

DII le 1er jour à l'expiration du RJ à 6h - Reprise le 12ème jour à 6h

Décompte absence = 18h+4x24h = 114h < 168h

A = 114 h

D = 114h - 48 h (2 RP x 24)

D = $66h \rightarrow 2/30^{e} + 1/30^{e}$ car temps résiduel > 12h

D'=D > 60h, donc 1/30ème de retenu au titre des RP ou jour chômé

Total: 4/30e

VE	SA	DI	LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI	LU
G	G	G	RP	RP	MA	MA	MA	MA	RP	RP

DII veille de RP à l'expiration du RJ à 4h. - Reprise le 8ème jour à 4h

Décompte absence = 20h+6x24h+4h = 168h

Déduction des 2x24h de maladie = 48h

Décompte = 120h

A = 120 h

D = 120h - 48 h (2 RP x 24)

 $D = 72 h \rightarrow 3/30^{e}$

D' = D > 60h, donc 1/30ème de retenu au titre des RP ou jour chômé

Total: 4/30e

VE	SA	DI	LU	МА	ME	JE	VE	SA	DI	LU
G	G	RP	RP	MA	MA	MA	MA	RP	RP	G

DII le premier jour à l'expiration du RJ à 4h. - Reprise le 12ème jour à 6h

Décompte absence = 20h+10x24h+6h = 266h

Déduction des 4x24h de maladie = 96h

D= 266-96= 170h >168h → 7x24+ 2h de temps résiduel

 $Total = 7/30^{e} + 1/160^{e}$

Article 2 — Gestion de l'utilisation et gestion administrative

1. 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.

a) 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.

<u>La NPO « DB »</u> :

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

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.

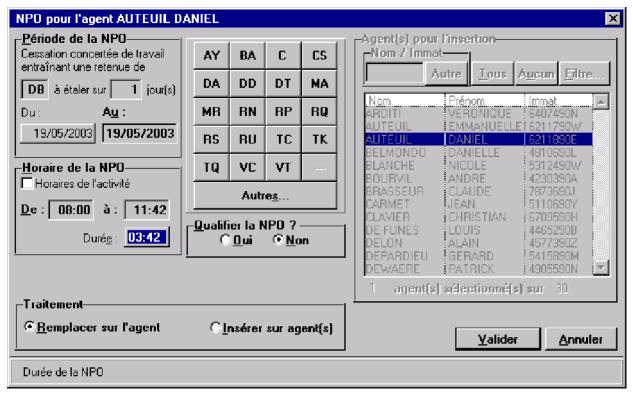
Compteur « Absences influents sur congés (CX) : Le constaté est la valeur (exprimé en jour) de la durée totale des NPO « DC » par rapport à la DJS moyenne de l'agent. Ce compteur est mis à jour après la qualification de l'absence.

Important:

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

b) Mise au point et suivi :

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



2. 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 la DJS moyenne de l'agent,
- > 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.

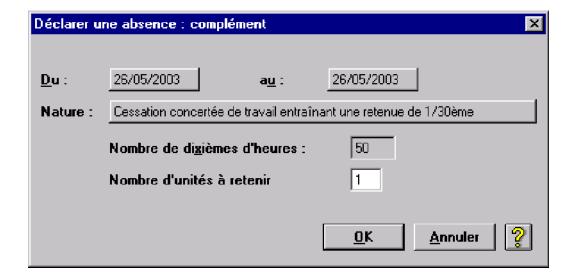
Qualification par le SF - Dossier administratif

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.



FICHE N°11: FAUTES COMMISES PENDANT LA GREVE

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 (RH00001)

Loi du 15 juillet 1845

Article 1 - Procédure à suivre en cas de faute pendant la grève

1. Participation à un mouvement de grève irrégulier

En cas de participation à un mouvement de grève irrégulier, les agents peuvent être sanctionnés disciplinairement en raison de leur participation à ce mouvement qui s'analyse en une absence irrégulière.

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

2. Actions illicites pendant un mouvement de grève « régulier »

En application de l'article L.2511-1 du Code du travail, « L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du 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 ».

Un salarié gréviste ne peut donc 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 (Cass. Soc. 7 juin 1995, n° 93-42.789).

Par conséquent, un salarié gréviste ne peut pas être sanctionné pour une faute grave, mais uniquement pour une faute lourde.

La faute lourde est définie comme une faute d'une exceptionnelle gravité qui révèle une intention de nuire à l'entreprise.

Il peut s'agir de l'entrave à la liberté du travail, l'entrave à la circulation ferroviaire, la violence physique, la séquestration, etc.

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

Article 2 - Procédure en cas d'occupation ou de piquet de grève

1. Identifier si l'occupation est illicite

La jurisprudence traite de façon identique l'occupation des locaux et les piquets de grève.

Les juges considère que la simple occupation des locaux (ou la présence de piquet de grève) ne constitue pas un abus du droit de grève dès lors que cela n'entrave pas la liberté du travail des salariés non-grévistes et le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, il ne peut être procédé à l'expulsion des salariés grévistes et ces derniers ne peuvent être sanctionnés disciplinairement pour cette action.

N'a pas été jugé comme étant une occupation illicite :

- une simple occupation symbolique qui n'entrave pas la liberté de travail (Cass. Soc., 26 février 1992, n°90-40.760);
- une occupation d'un réfectoire par des salariés grévistes (Cass. Soc., 19 décembre 1990, n°89-14.576);
- l'occupation momentanée et limitée d'une partie centrale de l'atelier et des couloirs menant au bureau du directeur pour accompagner à travers l'usine les délégués se rendant à la direction (Cass. Soc., 11 février 1960, n°57-40.559);
- l'occupation de locaux à la suite de la fermeture d'une unité de production, en l'absence d'information/consultation des IRP, en l'absence de toute dégradation du matériel, de violence, de séquestration ou de tout autre comportement dangereux à l'égard du personnel non gréviste (Cass. Soc. 9 mars 2011, n° 10-11.588).

En revanche, les piquets dits « bloquants » constituent une atteinte à la liberté de travail et au bon fonctionnement de l'entreprise. Ces actions constituent donc des occupations illicites. En outre, constitue également une occupation illicite toute violation aux articles L. 2242-1 et L. 2242-4 du Code des transports qui prévoient que le fait d'entraver le trafic ferroviaire ou de stationner sur les voies ferrées constitue une infraction pénale.

Il convient donc d'apprécier au cas par cas avec l'appui de la Direction Juridique Territoriale si le piquet de grève ou l'occupation constitue une entrave à la liberté du travail et au bon fonctionnement de l'entreprise.

2. Les actions à mettre en œuvre en cas d'occupation illicite

a) En amont:

Il convient de contacter le DZS (Directeur Zone Sureté) compétent en vue d'obtenir la présence de la SUGE et la réquisition des forces publiques.

Les agents SUGE n'ont pas vocation à s'immiscer dans les conflits sociaux (article L 612-4 du Code de la Sécurité Intérieure). Ils ne peuvent qu'observer à distance, aux fins d'alerter, les manifestations de toute nature susceptible d'impacter l'activité ferroviaire et de mettre en danger le patrimoine et la sécurité des personnes. Par conséquent, les agents SUGE ne peuvent expulser les salariés grévistes en cas d'occupation illicite.

b) Pendant l'occupation:

- mise en demeure de quitter les lieux orale puis écrite (cf. modèle en ANNEXE à remettre individuellement aux agents) ;
- contacter un huissier afin de réunir un maximum d'éléments en vue de sanctionner disciplinairement les agents coupables de l'occupation illicite (photos).

Une liste d'huissier peut être fournie par les pôles Relations Sociales.

Le constat d'huissier permet d'apporter la preuve des agissements fautifs et de l'identité des grévistes.

L'huissier est dépourvu de pouvoir de police (Cass. Soc., 2 mars 2004, n°01-44644). Il ne peut donc relever l'identité des grévistes (prise de photos éventuelles par l'huissier dans les emprises ferroviaires en cas d'actes illicites). En outre, le constat d'huissier peut être remis en question par les juges et ne constitue pas une preuve absolue.

c) Si l'occupation perdure :

Si l'occupation perdure, il est conseillé en plus des actions citées précédemment de saisir le juge afin d'obtenir une ordonnance d'expulsion.

Cette procédure étant judiciaire, il faut nécessairement quelques jours pour que l'employeur obtienne cette ordonnance d'expulsion (environ 8 jours minimum).

Cette ordonnance permet de :

- exiger le départ immédiat des salariés grévistes ;
- solliciter l'aide des forces publiques pour expulser les salariés grévistes (le Préfet ne peut refuser l'intervention de la force publique que s'il estime que cela représente un danger pour l'ordre et la sécurité).

Les salariés grévistes qui refuseraient d'appliquer l'ordonnance d'expulsion commettent nécessairement une faute lourde et peuvent être licenciés (ou radiés des cadres) à ce titre (Cass. Soc., 26 mai 2004, n°02-40.395; Cass. Soc., 3 mai 2016, n° 14-28.353).

d) Après l'occupation:

- S'interroger sur les suites disciplinaires à donner ;
- s'interroger sur un éventuel dépôt de plainte au pénal : en accord avec la direction de l'entreprise et avec l'appui de la Direction Juridique Territoriale, l'établissement peut déposer plainte au pénal à l'encontre des salariés grévistes ayant commis des infractions pendant la grève (entrave à la liberté du travail, entrave au trafic ferroviaire, etc);
- prendre toute les mesures utiles pour réconcilier le collectif de travail.

MODELE DE MISE EN DEMEURE DE QUITTER LES LIEUX EN CAS D'OCCUPATION ILLICITE :



Madame / Monsieur Grade Etablissement
Depuis le à heures, vous
Option n°1 : avez commis le délit d'entraver la liberté du travail en pénétrant et stationnant à et en bloquant / interdisant l'accès à
Option n°2 : vous avez violé l'article L. 2242-4 du Code des transports qui consiste à
Vous avez ainsi perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise.
En conséquence, je vous mets en demeure de quitter les lieux immédiatement.
Date
Signature du représentant compétent
Modèle à adapter, le cas échéant en fonction des faits, en liaison avec la Direction Juridique.

MODELE DE REQUISITION DES FORCES DE L'ORDRE A L'AVANCE

MODÈLE

Monsieur le Commissaire de Police Ou Monsieur le Commandant de Gendarmerie

A, le
Madame/Monsieur,
J'ai l'honneur de requérir l'assistance des forces de police pour leà
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 et portera atteinte à l'ordre public.
Je sollicite, en particulier, que les manifestants soient empêchés de pénétrer dans les emprises du Groupe public ferroviaire 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, Madame/Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.
Le Directeur/Directrice d'Établissement
Modèle à adapter, le cas échéant en fonction des faits, en liaison avec la Direction Juridique.

MODELE DE REQUISITION DES FORCES DE L'ORDRE IMMEDIATE



Monsieur le Commissaire de Police
Ou Monsieur le Commandant de Gendarmerie
A, le
Madame/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
Il importe que ces agissements prennent fin immédiatement car ils compromettent la sécurité des voyageurs, celle des agents du Groupe public ferroviaire 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 du Groupe public ferroviaire, je dépose plainte contre les auteurs des infractions commises.
Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.
Le Directeur/Directrice d'Établissement
1- mention à faire figurer le cas échéant

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

Fiche N°12 : La poursuite du dialogue social pendant la grève

Références

Loi du 21 août 2007

Code des transports : articles L.1324-9 et L.1324-10 2 possibilités offertes par le Code des transports :

- Le recours à un médiateur, choisi d'un commun accord entre les parties, pour faciliter les négociations entre la direction et les OS (article L.1324-9);
- ➤ 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 (article L.1324-10).

Article 1 — 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 L.1324-9 du Code des transports 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 (article L.1324-9).

1. Quatre 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.

2. Procédure

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.

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.

3. 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.

4. 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.

Article 2 — La consultation au bout de 8 jours de grève

Article L.1324-10 du Code des transports : « 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. »

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.

Qui peut en décider ?

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

2. 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.

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 levé, réqulièrement 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 isoloirs (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 pourrons 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.

4. 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 peut 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 N°13: STATISTIQUES DE GREVE

Référence

Tutoriel d'utilisation de RHObs 2

Article 1 — Les modalités de collecte des statistiques de grève

Les données statistiques suivantes doivent systématiquement être saisies dans l'outil RHObs 2 :

- > **DII**: Déclaration Individuelle d'Intention de grève,
- > **DT** : Devant Travailler, ensemble des prises de service initiales* (PS) prévues le jour de la grève
- ➤ **G** : Gréviste, ensemble des agents qui devaient travailler mais qui décident de participer à une grève, pendant une période donnée ;
- > JP: Journée perdue, somme des jours de travail perdus pour fait de grève.
- *PS initiales : Ce sont les PS du service normal, tel qu'il était prévu s'il n'y avait pas eu de grève (donc avant reboutiquage des PS dans le cadre du plan de transport adapté).

Les types de préavis les plus couramment déposés sont :

- **des préavis « carrés »** : limités dans le temps pour focaliser l'action sur une journée donnée, ces préavis commencent généralement la veille à 18h, 19h ou 20h, et se terminent le lendemain à 8h. Leur durée légale de validité s'étale donc généralement sur 36 heures environ ;
- **des préavis « rectangulaires »** : limités dans le temps, mais sur plusieurs jours, ces préavis commencent généralement la veille du premier jour de l'action à 18h, 19h ou 20h et se terminent le lendemain de la dernière journée à 8h;
- ➤ des préavis illimités : Ces préavis commencent généralement comme les préavis carrés ou rectangulaires, la veille du premier jour de l'action à 18h, 19h ou 20h. Ils n'ont pas de date de fin : ils ne sont légalement terminés que lorsque les OS qui les ont déposés décident d'y mettre fin.

Par ailleurs, chacun de ces types de préavis peut être « programmé » dans la journée (59 minutes ou 1/2 journée) et/ou dans la semaine (tous les jeudis, tous les weekends, etc.). Par exemple, un préavis carré peut être programmé sur 59 minutes, ou encore un préavis illimité peut-être programmé tous les vendredis, ou pour 59 minutes tous les jeudis, etc.

GRÈVES NATIONALES

Afin de bien coordonner les opérations et d'être en mesure de produire des données consolidées en temps et en heure, l'Observatoire social détermine pour chaque grève nationale les modalités de remontées statistiques à respecter, en fonction du préavis déposé. Ces modalités sont envoyées aux pôles RS des différents comités d'établissements (CE). Ces derniers sont chargés de les retransmettre à l'ensemble des établissements de leur périmètre.

Les chiffres demandés « à mi-période », correspondent au nombre de devant travailler et au nombre de grévistes enregistrés pour la première partie de la grève, c'est-à-dire depuis son commencement jusqu'au moment où l'on « relève les compteurs » pour donner une première tendance. Ces chiffres, généralement demandés à 9H30 pour la journée de grève en cours, donnent des résultats provisoires. Ils n'en sont pas moins indispensables : ils permettent de mesurer le suivi de la grève le jour-même, alors que les chiffres définitifs (= « période finale ») ne seront définitivement établis que le lendemain, quand la grève sera terminée.

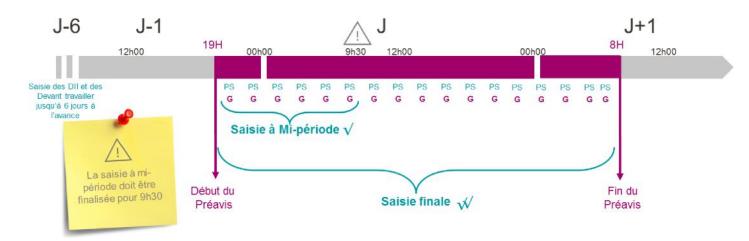
Attention: Toutes les statistiques sont à saisir métier par métier et collège par collège.

RAPPEL: Dans le cas d'une grève nationale reconductible, l'observatoire social peut être amené à modifier les modalités de remontée des données. Par exemple, si le mouvement touche à sa fin, la plupart des grévistes ayant décidé de reprendre le travail, l'observatoire peut estimer qu'il n'est plus nécessaire de traiter le mouvement comme une grève nationale, et qu'il devient donc inutile de consolider les données au niveau du GPF. Dans ce cas, toutefois, les établissements qui comptabilisent encore quelques grévistes continuent à renseigner RHObs, pour le compte de leur périmètre, afin que ces statistiques ne soient pas perdues.

Pour exemples, voici les étapes à suivre pour la collecte et la saisie des statistiques de grève dans RHObs 2, pour un mouvement carré (cas A, page 3) et pour une grève reconductible, sur un préavis rectangulaire ou sur un préavis illimité (cas B, page 4) :

1. Modalités de remontées statistiques dans le cas d'un mouvement de grève carré prévu pour le jour J, avec un préavis couvrant la période de J-1 19h00 à J+1 8h00

Nous sommes dans le cas d'un préavis d'une durée de 37 heures, où deux saisies auront lieu : la saisie à mi période (chiffres provisoires) le jour même de la grève, et la saisie finale, le lendemain du jour J, qui donne les chiffres définitifs lorsque la grève est terminée.



<u>Etape 1</u>: Saisir les DII reçues sur la mi-période et sur la période finale. Cette étape peut être commencée jusqu'à 6 jours à l'avance (J-6) et doit être réactualisée pendant les jours suivants jusqu'à J-2, voire J-1 lorsque des agents se sont remis à disposition. L'objectif est de fournir une vision continue des dépôts de DII, jusqu'à 24h avant le début de la grève.

Etape 2 : Saisir les DT de la mi-période et de la période finale.

➤ Les DT à mi- période, comme les DII, peuvent être saisis jusqu'à 6 jours à l'avance. Ils doivent être actualisés jusqu'au jour de la grève (J).

Comment calculer les DT de la mi-période?

Les DT de la mi période correspondent à l'ensemble des prises de service initiales (PS) allant de 19h à J-1 jusqu'à 9h30 le jour J (cf. schéma ci-dessus). Attention : un agent ayant sa PS avant le début du préavis peut se mettre en grève sur sa fin de service, si celle-ci est couverte par le début du préavis (de 19h à 21h par exemple). Il convient alors de comptabiliser ce gréviste dans les G et d'ajouter aussi ce dernier dans les DT dans votre calcul de DT à mi période.

Les DT de la période finale peuvent eux aussi être pré-saisis jusqu'à 6 jours à l'avance. Ils sont à actualiser jusqu'au lendemain de la grève afin d'obtenir le total définitif des DT pour l'ensemble de la période couverte par le préavis.

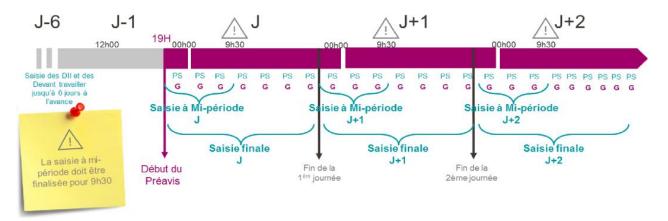
Comment calculer les DT de la période finale?

Les DT de la période finale correspondent à l'ensemble des prises de service initiales (PS) prévues pendant toute la durée du préavis (de 19h à J-1 jusqu'à 8h à J+1). Ils intègrent donc forcément les DT de la mi- période.

<u>Etape 3</u> : Saisir les grévistes de la mi- période avant 9h30 le jour J de la grève.

<u>Etape 4</u>: Le lendemain, à J+1 de la grève, saisir les grévistes de la période finale (= la durée totale de la grève) et renseigner les Journées perdues (dans « Mettre à jour le détail »).

2. Modalités de remontées dans le cas d'un mouvement de grève avec un préavis illimité à compter du J-1 19h00, ou d'un préavis rectangulaire, couvrant donc plusieurs jours, débutant également à J-1 19h00



Pour un mouvement reconductible courant sur plusieurs jours, la comptabilisation des DT et des grévistes Est Séquencées par jours, d'une durée de 24h à partir du début du préavis. Dans notre exemple, chaque journée court de 19h jusqu'à 18h59 le lendemain.

<u>Etape 1</u>: Saisir les DII reçues pour la mi- période et pour la période finale. Cette étape peut-être commencée jusqu'à 6 jours à l'avance (J-6) et doit être réactualisée les jours suivants jusqu'à J-2, voire J-1 lorsque des agents se remettent à disposition.

<u>Etape 2</u>: Saisir les DT pour la mi- période et la période finale.

- Les DT à mi- période de la journée J : Toutes les PS initiales de la période de 19h00 le J-1 à 9h30 le J.
- Les DT à mi période de la journée J+1 : Toutes les PS initiales de la période de 19h00 le J à 9h30 le J+1
- > et ainsi de suite pour les journées suivantes.
- Les DT de la période finale de la journée J : Toutes les PS initiales de la période de 19h00 le J-1 à 18h59 le J.
- Les DT de la période finale de la journée J+1 : Toutes les PS initiales de la période de 19h00 le J à 18h59 le J+1.
- > ... Et ainsi de suite pour les journées suivantes.

JOURNÉE J

Etape 3 : **Saisir les grévistes de la mi période** de la journée **J** avant 9h30.

JOURNÉE J+1

Etape 4 : Saisir les grévistes de la mi période de la journée J+1 avant 9h30.

<u>Etape 5</u>: Saisir les grévistes de la période finale et les Journées perdues de la journée J (les G de 19h00 le jour J – 1 à 18h59 le jour J).

JOURNEE J+2

Même processus, et ainsi de suite pour toutes les journées suivantes.

Article 2 — Les répartition des agents et le calcul des journées perdues

1. Affectation des agents dans les populations concernées (= onglets dans RHObs 2)

Les « populations concernées » sont paramétrables par UO et par établissement. Le tutoriel (téléchargeable dans RHObs 2, « Documents utiles ») décrit la démarche à suivre pour paramétrer les populations concernées de son UO ou de son établissement.

_	_	_
100	DOLL	lants

- ET/EMT
- Les conducteurs sont renseignés dans le collège exécution en TA ou TB (soumis ou non soumis à DII)
- Les Cadres traction (CTT) sont renseignés dans le collège cadre en « traction non soumis à DII »
- Les gestionnaires de moyens (GM) sont saisis dans le métier Administratif (ADM)
- Etablissements Trains avec UO
- Les ASCT sont renseignés dans le collège exécution des ASCT soumis
 à DII
- Les chefs de bord (CBORM) sont renseignés dans le collège exécution des ASCT soumis à DII
- Les responsables d'équipe (RET) sont renseignés dans le collège maîtrise ou cadre des Trains non soumis à DII
- Les agents de la CPST sont saisis dans le métier Administratif (ADM)

Les directions et les sièges	• L'ensemble des personnels d'une direction ou d'un siège est saisi dans le métier Administratif (ADM)			
Cas particuliers				
	 Les agents du CRO sont à saisir dans le métier Transport non-soumis à DII 			
	 Les agents ayant un grade appartenant à une filière donnée 			
	(exemple : transport, traction) mais qui occupent en réalité une fonction administrative doivent être saisis dans le métier administratif			
	(ADM)			
	 Lorsqu'un agent administratif travaille dans une UO de production, il est préférable de le comptabiliser avec les agents « ADM » répertoriés dans la direction ou le siège de l'établissement. 			

2. Décompte des journées perdues

Le calcul des journées perdues est effectué par RHObs 2, à partir de la ventilation détaillée des grévistes finaux dans « Mettre à jour le détail » (Journée, 1/2 journée ou 59 minutes).

Pour rappel:

- ➤ Un gréviste compte pour un gréviste, qu'il ait cessé le travail durant 59 minutes, une ¹/₂ journée ou une journée complète.
- ➤ Mais pour calculer les journées perdues, 1 journée complète de grève équivaut à 1 journée perdue, ¹/₂ journée de grève équivaut à 0,5 journée perdue, et 59 minutes de grève équivalent à 0,125 journée perdue.

FICHE N°14 : RETOUR D'EXPERIENCE

Références

RH00826

Extrait du RH00826

« 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 MINISTERIEUE 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.

Article 1 — 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 :

- ➢ ☐I 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'illécéité 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.

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, aucunes 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.

Article 2 — L'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.

Article 3 — 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 : CODE DES TRANSPORTS

La continuité du service en cas de perturbation prévisible de trafic >

Section 1 : Champ d'application

Article L1222-1

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux services publics de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique, hors transport fluvial.

Section 2 : L'organisation de la continuité du service public en cas de perturbation prévisible du trafic

Article L1222-2

Après consultation des usagers lorsqu'il existe une structure les représentant, 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 ;
- 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 transports par le représentant de l'Etat, l'autorité organisatrice de transports ou le gestionnaire de l'infrastructure depuis trente-six heures.

Article L1222-3

Pour assurer les dessertes prioritaires, l'autorité organisatrice de transports 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.

Article L1222-4

L'entreprise de transports élabore :

- un plan de transports adapté aux priorités de desserte et aux niveaux de service définis par l'autorité organisatrice de transports, qui précise, pour chaque niveau de service, les plages horaires et les fréquences à assurer ;
- un plan d'information des usagers qui permet de donner à ceux-ci les informations prévues à l'article L. 1222-8.

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

Article L1222-5

Les plans mentionnés à l'article L. 1222-4 sont rendus publics et intégrés aux conventions d'exploitation conclues par les autorités organisatrices de transports avec les entreprises de transports. 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.

Article L1222-6

Le représentant de l'Etat est tenu informé par l'autorité organisatrice de transports de la définition des dessertes prioritaires et des niveaux de service attendus ainsi que de l'élaboration des plans mentionnés à l'article L. 1222-4 et de leur intégration aux conventions d'exploitation.

En cas de carence de l'autorité organisatrice de transports, et après une mise en demeure, le représentant de l'Etat arrête les priorités de desserte ou approuve les plans mentionnés à l'article L. 1222-4.

Article L1222-7

Dans les entreprises de transports, l'employeur et les organisations syndicales représentatives concluent un accord collectif de prévisibilité du service applicable en cas de perturbation prévisible du trafic.

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 transports 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 transports adapté. En cas de grève, les personnels disponibles sont les personnels de l'entreprise non-grévistes.

A défaut d'accord applicable, un plan de prévisibilité est défini par l'employeur. Un accord collectif de prévisibilité du service qui entre en vigueur s'applique en lieu et place du plan de prévisibilité. L'accord ou le plan est notifié au représentant de l'Etat et à l'autorité organisatrice de transports.

> Section 3 : La mise en œuvre de la continuité du service public

Article L1222-8

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 transports au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la perturbation.

Article L1222-9

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

Article L1222-10

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

Elle établit 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 œuvre. Cette évaluation est rendue publique.

Article L1222-11

En cas de défaut d'exécution dans la mise en œuvre du plan de transports adapté ou du plan d'information des usagers prévus à l'article L. 1222-4, l'autorité organisatrice de transports impose à l'entreprise de transports, quand celle-ci est directement responsable du défaut d'exécution, un remboursement total des titres de transports 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 transports.

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

Article L1222-12

L'usager 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 transports peut décider de les affecter au financement du remboursement des usagers.

Dialogue social, prévention des conflits collectifs et exercice du droit de grève

> Section 1 : Champ d'application

Article L1324-1

Sans préjudice des dispositions du chapitre II du titre ler du livre V de la deuxième partie du code du travail, les dispositions du présent chapitre sont applicables aux services publics de transport terrestre régulier de personnes à vocation non touristique.

Section 2 : Dialogue social et prévention des conflits

Article L1324-2

Dans les entreprises de transport entrant dans la champ d'application du présent chapitre, 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 à l'article L. 1324-5. Le présent article s'applique sans préjudice des dispositions de l'article L. 2512-2 du code du travail.

Article L1324-3

Un accord de branche organise une procédure de prévention des conflits et tend à développer le dialogue social. Cet accord de branche fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable mentionnée à l'article L. 1324-2. Ces règles doivent être conformes aux dispositions de l'article L. 1324-5. 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.

Article L1324-4

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 conditions posées par l'article L. 1324-5. 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.

Article L1324-5

L'accord-cadre, l'accord de branche et, le cas échéant, le décret en Conseil d'Etat prévus aux articles précédents déterminent notamment :

- 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. 2512-2 du code du travail;
- 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 ;
- la durée dont l'employeur et les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification disposent pour conduire la négociation préalable mentionnée à l'article L. 1324-2. Cette durée ne peut excéder huit jours francs à compter de cette notification;
- 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;
- Les conditions dans lesquelles la négociation préalable entre les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification et l'employeur se déroule ;

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

Article L1324-6

Lorsqu'un préavis a été déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2512-2 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 la présente section n'ait été mise en œuvre.

Section 3 : Exercice du droit de grève

Article L1324-7

En cas de grève, les salariés relevant des catégories d'agents mentionnées dans l'accord collectif ou le plan de prévisibilité prévus à l'article L. 1222-7 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.

Le salarié 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.

Le salarié 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.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, les informations issues de ces déclarations individuelles peuvent être utilisées pour l'application de l'article L. 1324-8.

Article L1324-8

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 à l'article L. 1324-7. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre du salarié 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.

Article L1324-9

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 aux articles L.2523-4 à L.2523-10 du code du travail. Il veille à la loyauté et à la sincérité de la consultation éventuellement organisée en application de l'article L.1324-10.

Article L1324-10

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 L1324-11

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.

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

Lois du 21 août 2007 et du 19 mars 2012

Informations à réceptionner par le service concerné

Cadre réservé à l'agent					
Mouvement social : Etablissement :					
Préavis : duh auàh					
● NOM de L'AGENT : PRENOM :	CP :				
ETABLISSEMENT/ ENTITE :					
Déclare avoir l'intention de participer à la grève, à compter duà	h ⁽¹⁾				
A Date :	Signature :				
② NOM de L'AGENT : PRENOM :	CP :				
Déclare, suite à la DII n°					
reprendre le travail, à compter du	àh ⁽⁴⁾				
A Date :	Signature :				
(1) Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de particip	per à la grève au plus tard 48				
heures avant la participation à la grève (2) Rayer les mentions inutiles					
tard					
24 heures avant l'heure de participation prévue, sauf lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la prise du service est c (4) Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de reprendre d à la grève au plus tard 24 heures avant l'heure de reprise souhaitée, sauf lorsque la reprise du service est consécutive	le travail après avoir participé				
Cadre réservé à l'établissement					
■ 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 le à h	l				
□ remise directe □ par fax □ par téléphone					
A le Signature :					
2 AVIS DE RECEPTION DE LA DECLARATION (1) DE RENONCIATION A PARTICI	PER A LA GREVE				
SUITE A LA DII N°					
Nom et prénom du représentant du l'Employeur :					
Fonction : Service :					
A reçu la Déclaration de M le le à	h				
☐ remise directe ☐ par fax ☐ par téléphone					
	117				
A le Signature :	117				

(1) Rayer les mentions inutiles

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.

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).