

PREAMBULE

Enjeu d'élections présidentielles, la « Loi sur le service minimum » est mise en débat au pas de charge pendant l'été 2007. Dès le début la Confédération CGT met l'accent sur le fait qu'il n'y avait pas lieu de légiférer de nouveau sur le droit de grève déjà encadré par plusieurs lois.

Dans le même état d'esprit, le constat est fait que les usagers des transports ne revendiquent pas une remise en cause du droit de grève par la mise en œuvre d'un service minimum qui en serait l'instrument mais bien plus, ils souhaitent disposer au quotidien d'un Service Public de qualité alliant régularité, confort, fiabilité et sûreté.

En ce sens, l'avant projet de loi gouvernemental ne répond en rien à ce que subissent en permanence les usagers des transports publics et particulièrement ceux de la SNCF. Le Service Public de transport n'est pas malade des grèves mais des carences, des dysfonctionnements dus aux politiques de déréglementation et de libéralisation successives.

Unaniment, les Fédérations Syndicales de Cheminots considèrent que l'avant-projet de loi gouvernemental comporte de nouvelles atteintes au droit de grève, limitant de fait les conditions de son exercice.

Bien qu'ayant fait l'objet d'un recours devant le Conseil Constitutionnel, d'actions revendicatives pendant tout l'été, la loi 2007-1224 dite « Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs » est votée le 21 août 2007 pour une application au 1^{er} janvier 2008.

S'ensuivront des négociations obligatoires au niveau des entreprises, dont la SNCF avec la signature par trois fédérations de deux avenants à l'accord sur le dialogue social, avenants que la Fédération CGT refusera de signer.

Depuis le 1^{er} janvier 2008 de nouvelles dispositions sont applicables en matière de dépôt de préavis, de droit de grève. Le présent mémento a été rédigé à l'intention des militants pour faire le point des nouvelles dispositions qui découlent de la Loi et de la réglementation au sein de la SNCF.

Les modalités d'application sont susceptibles d'évoluer après la parution de ce mémento en fonction du rapport de force. Il conviendra à chacun de veiller à ce que les fiches soient bien celles en vigueur, puisqu'elles seront éventuellement réactualisées dans le temps.

TABLE DES MATIERES

Préambule

Partie n°1 : *les textes applicables*

-  Fiche 1 : La Loi du 21 août 2007
 - Les Décrets
-  Fiche 2 : Le RH 0826
 - Le plan de prévisibilité de service

Partie n°2 : *la prévention des conflits*

-  Fiche 3 : La Demande de Concertation Immédiate (DCI)
-  Fiche 4 : Le relevé de décisions
-  Fiche 5 : Le préavis de grève
-  Fiche 6 : Schématique du dépôt de préavis

Partie n°3 : *la continuité du service*

-  Fiche 7 : La Déclaration Individuelle d'Intention (DII)
-  Fiche 8 : Le formulaire de DII
-  Fiche 9 : La réaffectation

Partie n°4 : *annexes*

-  Fiche 10 : La réforme du Code du Travail
-  Fiche 11 : Le Plan de Transport Adapté (PTA)
-  Fiche 12 : Droit de grève – questions/réponses



PARTIE 1 :

Les textes applicables

Loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 (JO 22 août)

La loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs a été publiée au Journal officiel du 22 août. Le texte, contesté par les syndicats, entend prévenir la grève par le dialogue social et fixe, dès lors que la grève ne peut être évitée, le cadre dans lequel un service minimum est assuré aux usagers. Il renforce également les droits de ces derniers en cas de grève ou de perturbation prévisible.

Le texte prévoyait ainsi une négociation obligatoire dans les entreprises chargées d'une mission de service public de transport terrestre régulier de voyageurs à vocation non touristique, en vue de la signature, d'ici le 1er janvier 2008, d'un accord-cadre. Cet accord organisera une procédure de prévention des conflits reposant sur l'organisation d'une négociation entre les organisations syndicales représentatives et l'entreprise avant le dépôt de tout préavis de grève. Des discussions en vue de la signature d'un accord ont été également engagées au niveau de la branche. Après le 1er janvier 2008, un décret en Conseil d'Etat, pris après consultation des organisations syndicales, fixe les règles en la matière dans les entreprises où les négociations collectives auraient échoué et où aucun accord de branche ne s'applique.

La loi vise, dans un second temps, à mettre en œuvre un service garanti en cas de grève ou de perturbation prévisible du trafic. Elle prévoit la définition par les autorités organisatrices de transport de dessertes prioritaires permettant la « couverture des besoins essentiels de la population ». Sur cette base, les entreprises de transport ont élaboré un « plan de transport adapté » et un « plan d'information des usagers ». Les collectivités territoriales ont été informées des plans de desserte et des horaires maintenus. Entreprises et syndicats devaient par ailleurs négocier en vue de la signature, avant le 1er janvier 2008, d'un « accord collectif de prévisibilité du service » applicable en cas de perturbation ou de grève.

Décret n° 2008-119 du 7 février 2008 (JO 10 févr.)

A la suite de l'adoption de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, le ministère et la direction de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF) ont décidé de la modification de certains articles du décret n° 99-1161 du 29 décembre 1999 modifié relatif à la durée du travail du personnel de la SNCF plus connu au sein de la SNCF sous l'appellation « règlement national RH 0077 » : l'article 6 pour le personnel roulant ; les articles 24 et 25 pour le personnel sédentaire ; et l'article 43 sur la conduite des véhicules routiers.

La modification de ces articles permet à la direction, dans le cas de perturbations prévisibles, de modifier les tableaux roulements, voire les programmes semestriels des agents, avec un délai de prévenance de 24 heures. La modification de l'article 43 quant à elle s'appuie sur un règlement européen (règlement CE n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le

domaine des transports par route) modifiant les temps de conduite, les temps de pause et de repos.

Décret n° 2008-82 du 24 janvier 2008 (JO 26 janv.)

Dans le cas où, à la date du 1er janvier 2008, aucun accord-cadre n'a pu être signé et aucun accord de branche ne s'applique, la loi a prévu qu'un décret en Conseil d'État 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 dans les entreprises de transport.

Pour ce qui concerne la SNCF, c'est l'accord « Dialogue social » et ses avenants qui s'applique.

Le référentiel RH 0826

Parmi les règlements applicables en interne à l'entreprise, figurent les Référentiel Ressources Humaines appelés plus communément « RH ». Ainsi le RH 0826 ou « Protocole d'accord : amélioration du dialogue social et prévention des conflits à la SNCF » date d'octobre 2004.

Avec la mise en œuvre de la Loi du 21 août 2007, deux avenants sont venus s'y rajouter :

- ✚ Le premier, en date du 13 décembre 2007, rend la **Demande de Concertation Immédiate** obligatoire avant tout dépôt de préavis de grève et impose que cette DCI soit déposée au moins 8 jours francs avant le dépôt du préavis.
- ✚ Le deuxième, en date du 21 avril 2008, apporte des précisions du délai maximum entre la fin des négociations d'une DCI et le dépôt du préavis. Délai qui peut varier de 1 à 15 jours francs à l'initiative de l'OS.

C'est donc ce référentiel qui tient lieu d'accord d'entreprise vis-à-vis de la Loi. Il répond à la partie « prévention des conflits », objet de la 2^{ème} partie de ce mémento.

Le plan de prévisibilité du service

Rendu obligatoire par l'article 4 du titre III de la Loi, le plan de prévisibilité du service s'applique notamment en cas de grève, mais aussi dans les cas suivants :

- ✚ Plans de travaux
- ✚ Incidents techniques (d'une durée supérieure à 36h)
- ✚ Aléas climatiques (survenus depuis plus de 36h)
- ✚ Tout événement porté à la connaissance de l'entreprise depuis plus de 36h

Ces points (et en particulier le dernier), fortement contestés lors de l'élaboration de la Loi, ouvrent ainsi la porte à une déréglementation complète de l'entreprise. En effet c'est le plan de prévisibilité du service qui entraîne :

- ✚ La Déclaration Individuelle d'Intention (DII) en cas de grève
- ✚ La possibilité de réaffectation de l'ensemble du personnel

Nous reviendrons dans le détail de l'ensemble de ces points qui constituent la « continuité du service » dans la 3^{ème} partie de ce mémento.

En complément à ce plan de prévisibilité, en cas de grève, l'entreprise met en place un nombre de personnel et de circulations en service par régions et par catégories de trains selon le nombre d'agents non grévistes. C'est le Plan de Transport Adapté (PTA) qui comprend trois niveaux (S1, S2 & S3) et relève de la seule responsabilité de l'entreprise, repris en annexe à la fin de ce mémento.



PARTIE 2 :

La prévention des conflits

La Demande de Concertation immédiate (DCI)

Depuis le 1^{er} janvier 2008, avant tout dépôt de préavis de grève, l'(ou les) organisation syndicale doit déposer une Demande de Concertation Immédiate (DCI). Introduite par l'article 2 du titre II de la Loi, cette démarche, si elle n'est pas effectuée, rend le préavis de grève irrecevable de la part de l'entreprise.

Comment ça fonctionne ?

Lorsqu'un ou plusieurs points portent un différent entre les OS et la direction et sont susceptibles de provoquer un conflit ; avant de pouvoir déposer un préavis de grève il faut entamer le processus de Demande de concertation Immédiate (DCI).

L'(ou les) OS concernée informe la Direction par un courrier du (ou des) point qui pose problème et demande à être reçue pour en discuter, voir ce qui peut être réglé, ce qui pose toujours problème ou entraîne un point de désaccord.

Dans le cas où **au moins** un point pose encore problème, un préavis de grève pourra alors être déposé.

Quels sont les délais à respecter ?

Avant de pouvoir déposer un préavis de grève, la DCI doit avoir été déposée **au moins 8 jours francs en amont**, à compter de la date de remise de celle-ci. Il faut savoir que la SNCF lors des négociations de l'accord a choisi le délai maximum qui était prévu.

Il faut prendre garde dans le respect de ce délai à cette période de 8 jours francs. En effet la définition d'un jour franc est la suivante : ***un jour franc est un jour entier de 0 heures à minuit.***

De même il faut prendre garde à la date de réception. Une DCI envoyée par fax pourra n'être validée ou réceptionnée que le lendemain matin, retardant d'autant le délai de 8 jours francs. **Il conviendra dans ce sens de privilégier la remise en main propre à la Direction contre émargement** garantissant ainsi le décompte des 8 jours à compter de 0 heures le jour suivant.

Qui peut déposer une DCI ?

C'est le référentiel RH 0826 qui apporte cette précision, la DCI doit être déposée par un représentant syndical ou un délégué syndical d'établissement désigné à cet effet.

Les délégués syndicaux d'établissement sont désignés par le secteur fédéral auprès de la région. Par contre en ce qui concerne les représentants syndicaux, ce sont les secrétaires de syndicats.

Il conviendra de veiller après chaque congrès de syndicat (et surtout en cas de changement) de porter à la connaissance de l'entreprise les noms de ceux-ci (directions d'établissements et direction régionale).

Que doit-elle contenir ?

En premier lieu, la DCI doit reprendre le (ou les) motifs qui sont susceptibles de provoquer un conflit et d'envisager le recours à la grève. Ce (ou ces) point peut être accompagné des précisions utiles.

Il convient également de préciser les catégories de personnel, les services voir les établissements qu'elle concerne.

Enfin elle devra mentionner la (ou les) organisation syndicale qui la dépose ainsi que la date. Par contre, il n'est pas précisé que la DCI doit être signée. Cependant et pour éviter toute contestation, on veillera à la signer.

Que se passe-t'il ensuite ?

Une fois remise, la négociation doit commencer. La direction doit convoquer les représentants de l'OS dépositaire **dans les trois jours au plus tard** suivant la notification de la DCI.

La direction doit transmettre tous les éléments nécessaires pour favoriser la négociation et permettre d'éviter le conflit. Elle peut convoquer d'autres réunions si nécessaire pendant un délai de dix jours ouvrés à compter de la notification de la DCI.

Jour ouvré : on entend par jour ouvrable les jours de la semaine du lundi au samedi inclus à l'exception des jours fériés chômés.

La négociation se déroule et à l'issue de celle-ci, un relevé de conclusions concerté est rédigé. Ce point fait l'objet de la fiche suivante du présent mémento.

Attention : si le cadre de la négociation « préalable » est fixé, pour autant d'un commun accord les négociations peuvent durer plus longtemps et le relevé de conclusions rédigé plus tard.

Le relevé de décisions

A l'issue de la période de négociations dans le cadre de la DCI, un relevé de conclusions concerté est élaboré (article 4.2 du RH 0826).

Que contient-il ?

Le relevé de décision est élaboré et signé conjointement par la Direction et les représentants des OS ayant participé à la première réunion de négociation.

Il convient donc de veiller à avoir connaissance du contenu du relevé de décision avant sa signature. De même un représentant d'une OS peut exiger que des modifications y soient apportées si nécessaire.

Enfin le relevé de décision doit comporter :

- + L'entête de l'établissement ou de la région qui le rédige
- + La date
- + Les noms des représentants de l'entreprise et des OS qui ont participé à la négociation préalable
- + Les motifs ayant conduit à envisager le dépôt d'un préavis de grève
- + Les revendications afférentes
- + Les catégories d'agents, de service (et éventuellement établissements) concernés
- + Les conditions d'organisation de la négociation préalable
- + Les informations et les réponses apportées à ces motifs
- + Les points d'accord et de désaccord constatés
- + Les positions finales des parties respectives

Quels sont les délais à respecter ?

Plusieurs références sont faites :

- + La Loi prévoit que la négociation préalable obligatoire ne doit pas excéder huit jours francs à compter de la notification de la DCI
- + Le RH 0826 prévoit que la négociation peut se poursuivre pendant un délai de dix jours ouvrables à compter de cette même date, mais n'est pas obligatoire

Cependant, ni l'une ni l'autre ne font référence à un délai maximal auquel un relevé de décision doit être élaboré. Il n'en reste pas moins qu'après un délai de huit jours francs à compter de la notification d'une DCI qu'un préavis peut être déposé.

Que se passe-t'il ensuite ?

La Direction doit remettre un exemplaire à chaque OS dépositaire de la DCI, **elle doit dans le même temps porter à la connaissance de tous les cheminots concernés ce relevé de conclusion.**

Vient éventuellement ensuite la procédure du dépôt du préavis de grève, qui fait l'objet de la fiche suivante du présent mémento.

Dans ce cadre, rappelons que le préavis ne peut être déposé qu'après le délai de 8 jours francs après la notification de remise d'une DCI.

*Toutefois les textes légaux n'ayant pas fixé de délai entre la fin de la DCI et le dépôt du préavis, l'entreprise a introduit une possibilité de « **Délai de réflexion** » par un 2^{ème} avenant au référentiel RH 0826 qui peut porter celui-ci de **1 à 15 jours francs** après la diffusion du relevé final de conclusion*

Le préavis de grève

Hormis le préalable d'une DCI en amont du préavis de grève désormais obligatoire, les dispositions légales propres au préavis lui-même n'ont pas changé. Cependant il nous a semblé utile de faire un rappel des choses.

Comment ça fonctionne ?

Lorsqu'à l'issue de la négociation préalable dans le cadre de la DCI (d'une durée de huit jours francs minimum) au moins un point soulevé n'a pas eu de réponses favorables ou une revendication n'a pas été satisfaite, l'OS ayant notifié la DCI peut déposer un préavis de grève.

Quels sont les délais à respecter ?

L'application du Code du Travail n'a pas changé, mais sa présentation est différente depuis le 1^{er} mai 2008 ; c'est le nouveau Code du Travail qui est applicable.

Ainsi l'article L.1522-2 (anciennement L.521-3) dit :

« Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un 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.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier. »

Tout comme la DCI, il conviendra de privilégier la remise en main propre pour garantir le début du décompte des 5 jours francs. Enfin il faut aussi penser dans le cas de préavis couvrant les agents à partir de 20h00 au temps qui sépare de minuit du dernier jour du préavis au début de la grève possible.

Qui peut déposer un préavis de grève ?

C'est toujours le Code du Travail qui reprend les personnes habilitées à déposer un préavis de grève (article ci-dessus) : *« le préavis émane d'une organisation syndicale représentative... »*

En règle générale ce sont les représentants désignés au niveau établissement, régional ou national selon le niveau auquel il est déposé.

Pour rappel : il importe de porter à la connaissance de l'entreprise les secrétaires de syndicats à l'occasion de congrès ou tout autre changement.

Que doit-il contenir ?

Toujours dans le cadre de l'article précité ci-dessus, le préavis comporte :

- + L'entête de (ou des) l'OS qui le dépose
- + Les motifs du préavis et les revendications afférentes **en lien avec la DCI**
- + La date de début et la durée limitée ou non
- + Les catégories d'agents, services, établissements que le préavis couvre

Enfin, bien sûr, le préavis doit être signé.

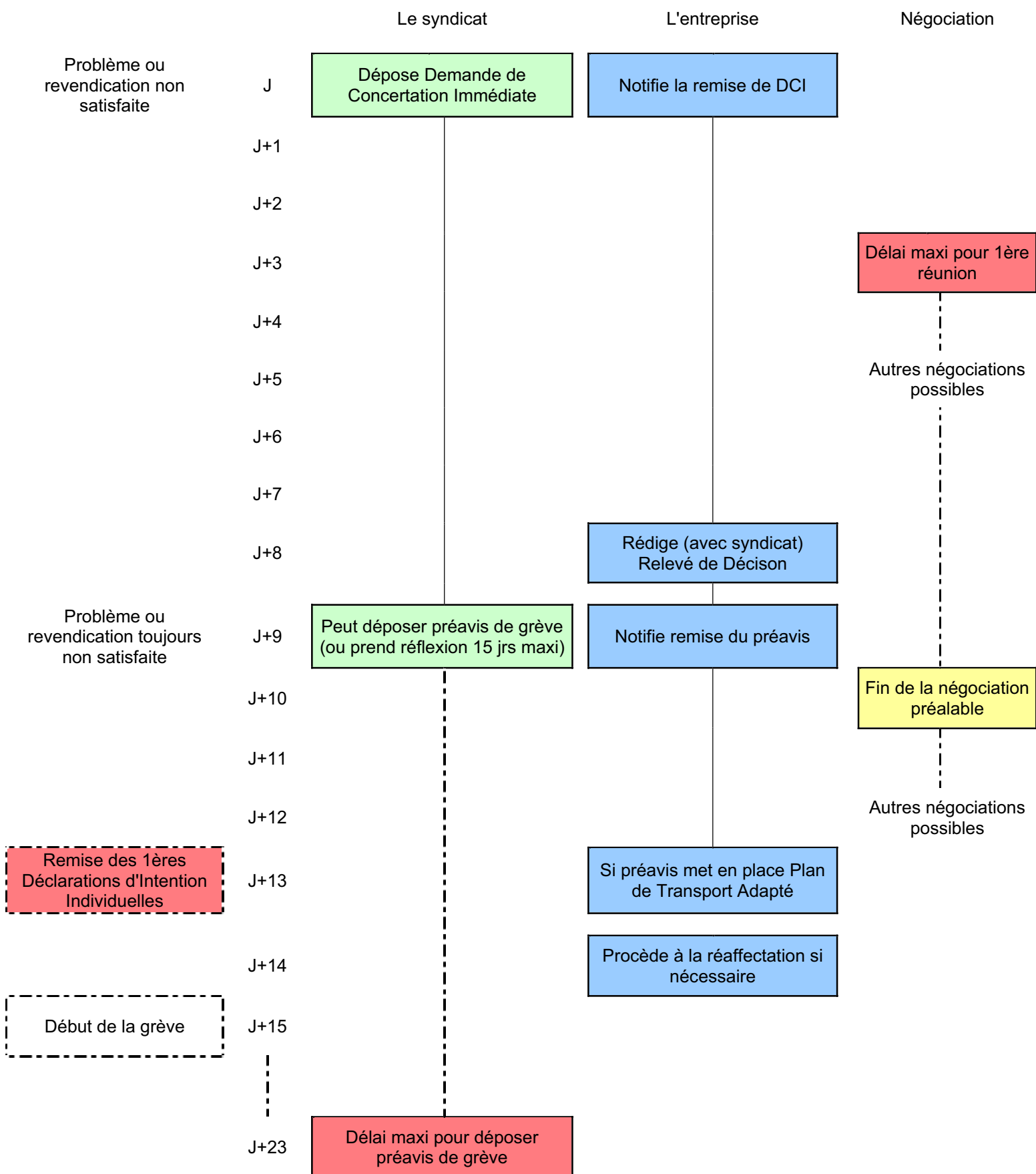
Que se passe-t'il ensuite ?

La Direction peut continuer à négocier dans le cadre du préavis et dans le prolongement de la négociation préalable de la DCI. Si la direction n'a pas l'obligation de négocier pendant la durée du préavis, il n'en reste pas moins qu'elle s'est engagée au travers le référentiel RH 0826 à privilégier toute négociation pour éviter le conflit.

Ensuite selon l'état des négociations et des avancées obtenues, la (ou les) OS décidera avec les cheminots s'il y a lieu de maintenir le préavis et l'appel à la grève.

Dans le cas du maintien du préavis de grève, la direction va mettre en œuvre la prévisibilité et la continuité du service qui fait l'objet de la partie suivante du présent mémento.

Schématisation type du dépôt de préavis de grève



Attention cette représentation est basée sur une démarche à minima, les délais pouvant varier selon la durée des négociations



PARTIE 3 :

La continuité du service

La Déclaration Individuelle d'Intention (DII)

Qui est concerné ?

Après plusieurs négociations ayant apporté des précisions, les catégories de personnel concernées à la SNCF sont :

- + Les agents de conduite, à l'exception de ceux affectés à des roulements dédiés Fret,
- + Les agents d'accompagnement des trains,
- + Les agents des postes d'aiguillage

Comment ça fonctionne ?

Lorsqu'un préavis de grève est déposé sur une UO, un établissement, une région ou nationalement ; les agents concernés par ce préavis (au niveau de l'UO, établissement, ...) doivent remplir une Déclaration Individuelle d'Intention et la remettre par écrit, à l'agent nommément désigné par une consigne d'établissement, 48 heures avant leur participation à la grève.

La Loi a même prévu que l'accord collectif fixe une sanction si l'agent concerné par la DII ne l'applique pas. Pour la SNCF, le tarif « syndical » c'est : 1 journée de Mise A Pied avec sursis ! Rien de moins...

Et dans la pratique ?

C'est là que les choses se compliquent ; si le texte de la Loi prévoit que ce soit le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui, il en va tout autrement en réalité. En effet, le plan de prévisibilité de la SNCF prévoit que ce soit le chef d'établissement, le DUO, voire un DPX (dirigeant de proximité) qui collecte ces DII. Ainsi la confidentialité qui doit entourer cette déclaration est loin d'être garantie.

De même dans le cadre du déclenchement du processus aucune règle nationale n'a été édicté pour imposer le moyen de mise à disposition des formulaires, les ouvertures des bureaux en conséquence pour les collecter.

Pire, d'une région à l'autre ou d'un établissement à l'autre ; plusieurs méthodes de transmission de cette DII sont mises en œuvre : remise en main propre par l'agent, envoi par fax ou par téléphone. De même les horaires d'ouverture des bureaux ne sont pas adaptés en conséquence lors d'un préavis de grève. Un agent concerné par la DII qui a une prise de service prévue à 4h00 du matin pourrait très bien ne remettre cette DII qu'à 4h00 du matin 48h00 avant.

Il conviendra de prendre les dispositions nécessaires dans chaque région, établissements avec nos élus pour contraindre l'entreprise à mettre en œuvre les moyens nécessaires à ce dispositif de remise et collectage de la DII dès le dépôt du préavis

Le cas des agents en repos le jour de la grève :

Le plan de prévisibilité de la SNCF (tout comme la Loi) prévoit qu'en cas de grève, les agents utilisables et ré affectables sont les agents non grévistes. Ainsi un agent soumis à DII s'il est en repos doit déclarer son intention ou non de faire grève ; dans la négative, il pourrait avoir son service modifié et être utilisé.

Cependant lors des discussions et après que les organisations syndicales soient fortement intervenues contre ces dispositions, la Direction a apporté les précisions suivantes :

- ✚ Les repos en cours ou intégrés à une période d'absence en cours ne sont pas modifiables
- ✚ Seuls les repos placés 2 jours francs après le début de la grève (ou perturbation) peuvent être déplacés (dans la limite du RH 0077 bien sûr).

Ainsi dans le cas d'un préavis de grève carrée de 24h, un agent en repos ce jour là, n'a pas besoin de remplir la DII.

Le cas des agents amenés à remplacer des agents grévistes :

Se pose aussi le problème des agents soumis à DII d'un autre établissement (ou une autre UO, ...) amenés à remplacer des agents grévistes et dont le préavis couvre les agents amenés à les remplacer. Là aussi cette situation a été dénoncée lors des négociations et la Direction s'est engagée à respecter certains principes :

- ✚ Dans le cas où un agent non couvert par le préavis mais amené à remplacer un agent gréviste ne dispose pas du délai de 48h00 pour remplir la DII, il n'est pas soumis au respect du délai de 48h, mais doit remplir une DII (et peut donc se mettre en grève)
- ✚ Dans le cas de transfert de charge d'un établissement (ou UO) sur un autre, les agents amenés à effectuer ces journées ne sont plus couverts par le préavis. Un refus de remplacement d'un agent gréviste reviendrait à constituer un refus de service.

On se doute bien qu'en cas de préavis durable ou massivement suivi, la direction SNCF envisage de transférer les charges de travail...

Le cas des agents en congés :

Peut aussi se poser le cas d'un agent qui sort de congés au moment où un préavis a été déposé pendant son absence.

Dans ce cas l'entreprise a aussi admis que les agents soumis à DII seraient dispensés de respecter le délai de 48h mais devraient néanmoins en remplir une et pourraient faire grève.

Formulaire type de Déclaration Individuelle d'Intention

Coordonnées de
l'Etablissement



FAX

CONFIDENTIEL

DECLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION

Informations à réceptionner par la CPS de l'UO au plus tard 48 heures avant la participation à la grève (1)

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

Mouvement social : Etablissement :
Période : du àh au àh

Je soussigné :

NOM de L'AGENT : PRENOM : CP :

ETABLISSEMENT/ ENTITE :

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

A..... Date : Signature :

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

✕

AVIS DE RECEPTION

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

☐ remise directe

☐ par fax

☐ par téléphone

NOM * : FONCTION : SERVICE :

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

N°.....

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

La réaffectation

Quand est-elle utilisée ?

Au-delà des cas où un mouvement de grève est prévu, la réaffectation du personnel peut se faire en cas de :

- + Plans de travaux
- + Incidents techniques (d'une durée supérieure à 36h)
- + Aléas climatiques (survenus depuis plus de 36h)
- + Tout événement porté à la connaissance de l'entreprise depuis plus de 36h

Qui est concerné ?

Toutes les catégories de personnel, sans distinction, peuvent être réaffectées. Cependant cette réaffectation doit répondre à certains critères :

- + Respect des habilitations et aptitudes
- + Respect de la réglementation du travail

Par contre sont ré affectables tous les personnels disponibles ; c'est-à-dire en cas de grève, les agents non grévistes qu'ils soient en repos ou non.

Comment ça fonctionne ?

Lors de perturbation prévisible, l'entreprise met en place un Plan de Transport Adapté (PTA). En cas de grève, deux ou trois niveaux de service sont mis en place.

L'entreprise s'est d'ailleurs donnée les moyens avec l'aval du Gouvernement en modifiant par Décret la réglementation du travail (le référentiel RH 0077) ; ainsi en cas de perturbation prévisible :

- + Les agents de conduite sont sortis des roulements et placés en FAC
- + Pour les autres agents, le tableau de service ou le programme semestriel peut être modifié après information de chaque agent au plus tard 24h avant la modification

Pire encore, les agents réaffectés, peuvent l'être sur un autre établissement, sur un autre poste ou un autre service que celui d'origine !

Il conviendra d'être vigilant sur l'ensemble de ces points. En effet, malgré les vives critiques faites par les OS lors des négociations, la garantie de respect du dictionnaire des filières par exemple comme celui du périmètre géographique ; s'ils nous ont été annoncé, devront être vérifiés dans les faits.

Le cas des repos :

Lors des discussions et après que les organisations syndicales soient fortement intervenues contre la possibilité de modifier les tableaux de service et donc les repos, la Direction a apporté les précisions suivantes :

- ✚ Les repos en cours ou intégrés à une période d'absence en cours ne sont pas modifiables
- ✚ Seuls les repos placés 2 jours francs après le début de la perturbation peuvent être déplacés (dans la limite du RH 0077 bien sûr)
- ✚ Les repos déplacés resteront intégralement dus à l'agent

Le cas des agents réaffectés sur un autre établissement :

Dans le cadre d'une grève, un agent qui serait amené à effectuer un service dans un établissement où il y a un préavis de grève ; cet agent peut se mettre en grève à la condition éventuelle de remplir une DII s'il fait partie des agents qui y sont soumis.

ATTENTION : dans le cas d'un transfert de la charge vers un établissement où il n'y a pas de préavis, les agents amenés à effectuer ces services ne sont pas couverts par le préavis de l'établissement d'origine.



PARTIE 4 :

Annexes

La réforme du Code du Travail

La circulaire de la Direction Générale du Travail (DGT) du 08 avril 2008

Avec l'entrée en vigueur, le 1er mai 2008, des dispositions du nouveau code du travail et de l'abrogation corrélatrice des anciennes dispositions sous réserve des dispositions des articles 13 de l'ordonnance du 12 mars 2007 et 10 du décret n° 2008-244 du 7 mars 2008, les modalités de référence au code du travail sont précisées.

Ainsi, tout document nouveau, lettre d'observation, décisions, procès-verbaux faisant référence à un article de ce code devra, à compter du 1er mai 2008, viser exclusivement les nouvelles références des articles du code du travail. S'agissant toutefois des décisions individuelles et des procès-verbaux reposant sur des demandes, des événements ou des faits antérieurs au 1er mai, il convient, dans un souci de lisibilité et de compréhension, de rédiger ces actes en faisant référence à la fois à l'ancien et au nouveau texte selon la formule : « L'article L. ... du code du travail (ancien) devenu L. ... du code du travail (nouveau) ». Cette formule rédactionnelle devra être adoptée systématiquement jusqu'au 1er juillet 2008. Au-delà de cette date, il y aura lieu d'apprécier au cas par cas, l'utilité de maintenir la référence aux deux articles en ayant le souci d'assurer la meilleure compréhension du document. En tout état de cause, la circulaire précise que, la recodification du code du travail s'étant opérée à droit constant, la citation de la seule référence - ancienne ou nouvelle - à un article, est sans effet juridique sur la légalité d'un acte dès lors que la règle de fond utilisée est la bonne.

Les répercussions sur le droit de grève

Voici quelques concordances des articles de l'ancien code dans le nouveau, auquel il faut désormais faire référence :

Ancien code	Nouveau code (devient)
L. 521-1	L. 2511-1
L. 521-2	L. 2512-1
L. 521-3	L. 2512-2
L. 521-4	L. 2512-3

Le Plan de Transport Adapté (PTA)

Tableau T1 : niveaux des services S1, S2, S3 et normal

Activités	Groupes de lignes	Nombre de trains			
		S1	S2	S3	Service normal
Grandes Lignes	Corail	48	62	pas de S3	110
	TGV Sud-Est	62	102	158	214
	TGV Nord	30	38	58	74
	TGV Est	37	64	86	104
	TGV Atlantique	60	82	116	168
	TGV Suisse/Italie	20	28	34	40
Corail Intercités	Arc Atlantic	4	8	Pas de S3	15
	Axe Normands	34	48		92
	Grand Bassin Parisien Nord	18	24		61
	Grand Bassin Parisien Sud	14	22		45
	Grand Centre	0	0		10
	Grand Est	8	10		61
Transilien	Paris Est	196	324	Pas de S3	624
	Paris Nord	284	428		928
	Paris Rive Gauche	464	648		1192
	Paris Sud Est	260	356		740
	Paris Saint Lazare	364	564		1504
TERS	Alsace	110	160	190	623
	Aquitaine	50	87	124	290
	Auvergne*	39	83	191	280
	Basse Normandie*	19	35	53	105
	Bourgogne*	54	106	208	316
	Bretagne	94	120	150	300
	Centre*	95	171	208	358
	Champagne-Ardenne*	44	74	104	225
	Franche Comté	16	74	109	156
	Haute Normandie*	43	58	148	215
	Languedoc-Roussillon*	14	79	136	188
	Limousin	8	50	pas de S3	115
	Lorraine*	125	168	273	551
	Midi-Pyrenees	76	104	203	343
	Nord-pas-de-calais*	136	239	357	796
	Pays de la Loire	70	140	217	335
	Picardie*	84	112	152	362
	Poitou Charente*	28	52	69	100
	PACA	70	110	170	329
	Rhône-Alpes	125	256	530	1200

* Préfet

Tableau T2 (1/2) : Besoins en ressources humaines et en moyens matériels roulants pour S1

Activités	Groupes de lignes	Agents de conduite	Agents d'accompagnement	Matériels roulants
Grandes Lignes	Corail	59	73	20
	TGV Sud-Est	68	208	95
	TGV Nord	24	66	51
	TGV Est	34	68	26
	TGV Atlantique	58	138	60
	TGV Suisse/Italie	22	30	22
Corail Intercités	Arc Atlantic	4	4	4
	Axe Normands	23	28	16
	Grand Bassin Parisien Nord	10	12	6
	Grand Bassin Parisien Sud	7	10	7
	Grand Centre	0	0	0
	Grand Est	5	8	4
Transilien	Paris Est	60	12	23
	Paris Nord	113	20	26
	Paris Rive Gauche	103	0	52
	Paris Sud Est	52	0	32
	Paris Saint Lazare	74	6	26
TERs	Alsace	35	26	18
	Aquitaine	19	19	21
	Auvergne	13	13	8
	Basse Normandie	6	5	6
	Bourgogne	20	10	10
	Bretagne	29	29	23
	Centre	42	47	32
	Champagne-Ardenne	20	23	30
	Franche Comté	8	8	14
	Haute Normandie	13	16	20
	Languedoc-Roussillon	6	8	8
	Limousin	4	4	5
	Lorraine	34	34	39
	Midi-Pyrénées	12	10	11
	Nord-pas-de-calais	28	30	18
	Pays de la Loire	22	22	23
	Picardie	35	42	24
	Poitou Charente	10	12	5
	PACA	15	20	24
	Rhône-Alpes	30	28	30

* Nombre de personnes, grève carrée

Tableau T2 (2/2) : Besoins en ressources et en moyens matériels sédentaires pour S1

Établissements	Agents de postes aiguillage	Postes aiguillage
Amiens	96	29
Bordeaux	122	37
Chambery	66	20
Clermont Ferrand	33	10
Dijon	83	25
Lille	112	34
Limoges	20	6
Lyon	73	22
Marseille	63	19
Metz Nancy	191	58
Montpellier	63	19
Nantes	26	8
Paris Est	73	22
Paris Nord	142	43
Paris Rive gauche	109	33
Paris St Lazare	43	13
Paris Sud Est	119	36
Reims	56	17
Rennes	53	16
Rouen	79	24
Strasbourg	116	35
Toulouse	69	21
Tours	79	24

La grève, mes droits ; Questions/Réponses

Il y a un préavis, quand dois-je remettre ma DII ?

La DII est à remettre au plus tard 48h avant le début de ma journée prévue où j'ai l'intention de faire grève

J'ai transmis ma DII, suis-je obligé de faire grève ?

Non, c'est une déclaration d'intention. Par contre ne pas en remettre et faire grève m'expose à une sanction

Un préavis couvre plusieurs jours, quand me mettre en grève ?

A une de mes prises de service de mon choix, dès le premier jour ou après. Si je suis soumis à la DII je n'oublie pas de la remettre 48h avant cette prise de service

J'ai fait grève puis repris le travail, mais la grève continue ; puis-je me remettre en grève ?

Oui à condition de le faire à une prise de service et si je suis soumis à la DII, en ayant remis celle-ci 48h avant

Demain il y a grève, je suis en repos, peut-on modifier mon tableau de service ?

Non les repos commandés ou situés dans les premières 48h ne peuvent pas être modifiés

On m'envoie faire une journée sur un établissement où il y a un préavis, suis-je obligé d'y aller ?

Non si je n'ai pas les habilitations ou aptitudes nécessaires. Sinon, dans ce cas, je suis couvert par le préavis (s'il prévoit le cas des agents amenés à les remplacer) et je peux faire grève. Si je suis soumis à la DII je n'oublie pas de la remettre avant cette prise de service et je suis dispensé du délai de 48h

On veut me faire assurer une journée d'un établissement où il y a grève et cette journée a été transférée sur le mien, puis-je faire grève ?

Non, c'est un transfert de charge, ce serait considéré comme un refus de service

Une DCI a été négocié mais n'apporte pas de réponses, sur le préavis peut-on rajouter un autre point qui pose aussi problème ?

Non, le préavis déposé doit faire référence uniquement sur le (ou les) point notifié dans le cadre de la DCI

Un préavis a été déposé après DCI sur un point particulier. Un autre point est susceptible de provoquer un conflit, peut-on poser une autre DCI ?

Oui si les deux points ne sont pas les mêmes ou portent sur des sujets différents. Sinon pour pouvoir déposer un 2^{ème} préavis sur un même point ou sujet, il faut attendre que le délai du 1^{er} soit passé ou que ce soit une autre OS (non dépositaire de la 1^{ère} DCI) qui le fasse