



Paris, avril 2018



©Pascale Lalys

LIVRET CONDUITE DU MOUVEMENT

Nous sommes dans une démarche de contestation globale de la politique ferroviaire du gouvernement et dans le même temps, en lutte pour conquérir des droits nouveaux dans l'entreprise pour les cheminots.

Cela se traduit par des préavis de 2 jours sur des sujets distincts d'une grève à l'autre.

Afin de dissuader les cheminots de faire grève, la direction va essayer de jeter le trouble.

I. Rappels généraux

Les périodes de grève sont précédées d'un préavis de 5 jours, lui-même précédé d'une alerte sociale dite DCI.

La direction est censée profiter de cette période pour négocier. A chaque fois qu'elle s'y refuse, c'est donc elle qui porte la responsabilité du conflit.

Les cheminots doivent exercer leur droit de grève soit au commencement du préavis, soit à l'une de leurs prises de service incluse dans le préavis.

Les cheminots appartenant aux 14 catégories ciblées par la direction dans le cadre de la loi de 2007 sur la « continuité des transports terrestres de voyageurs » doivent se déclarer grévistes 48 heures avant le début de leur participation à la grève.

Ces catégories sont :

- les agents de conduite (sauf ceux qui sont affectés dans des roulements dédiés exclusivement au Fret),
- les agents d'accompagnement des trains,
- les agents en charge des opérations de mouvement et manœuvre des matériels roulants,
- les agents en charge de la gestion des mouvements de matériels roulants au sein des sites de maintenance et des stations-services,
- les agents de maintenance du matériel en charge de la maintenance courante de niveau 1 à 3,
- les agents des centres opérationnels en charge de la gestion du plan de transport des activités voyageurs,
- les personnels en charge de la couverture en ressources (agents et matériels roulants) du plan de transport,
- Les agents en charge de la mise en mouvement des trains,
- Les agents des cellules et centres opérationnels escale,
- Les agents en charge de l'information voyageurs en temps réel,
- Les agents contribuant à la gestion opérationnelle et au service de la circulation des trains (sont concernées les voies principales et les voies de service) : agents circulation (AC), aiguilleurs, régulateurs, chef circulation, chef de centre circulation (ou équivalent), coordinateur territorial circulation (ou équivalent)
- Les agents délégataires de missions indispensables à l'exploitation (c'est-à-dire certaines missions incombant aux agents circulation qui sont délégués par contractualisation à des agents de SNCF Mobilités)
- Les régulateurs sous station
- Les agents des centres de supervision.

Si l'agent est absent (maladie, congés...) et n'a pas pu être informé du préavis, il est dispensé du délai de prévenance de 48 heures.

Lorsque l'agent décide de cesser de participer à la grève, il doit en aviser la direction 24 heures à l'avance.

Moyens de transmission des DII :

- Remise en main propre contre récépissé. C'est le moyen à privilégier.
- Télécopieur (fax) avec accusé de réception.
- Appel téléphonique avec remise d'un numéro d'accusé de réception.
- Courriel avec accusé de réception.

L'établissement doit préciser les personnes auprès desquelles la déclaration doit être faite, le lieu où le formulaire peut être retiré ainsi que les modalités de transmission par lesquelles l'agent effectue sa déclaration. **Il y a lieu de privilégier le formulaire repris à l'annexe 2 du RH 0924 et d'exiger systématiquement un accusé de réception, preuve du dépôt de la DII.**

C'est à l'entreprise de mettre à disposition tous les moyens nécessaires pour permettre aux agents d'effectuer leur démarche et ce même en dehors des heures d'ouverture habituelles des lieux de travail ou de présence d'un encadrement.

Les agents n'ont pas à engager de frais pour aviser de l'exercice de leur droit de grève ! Ainsi, les déclarations via des plateformes extérieures doivent être bannies, au besoin par l'envoi des déclarations sur la messagerie courriel du chef d'établissement là où cela s'avérerait nécessaire.

II. Application pratique

Avec le dépôt de préavis distincts, sur les durées de 2 jours, il faut déposer une DII avant chacun d'eux.

Il est tout à fait possible de déclarer la remise à disposition en même temps que le dépôt de D2I, comme le prévoit le formulaire (ligne 2).

Il faut donc inviter les agents soumis à D2I à systématiquement signaler leur remise à disposition en même temps qu'ils déposent leur D2I (au plus tard à 7h59 lorsque le préavis se termine à 8h00).

L'analyse de la direction SNCF, qui veut que l'agent n'ait pas à poser de nouvelle DII à chaque nouvelle période de grève au motif que l'agent serait considéré comme étant dans un seul et unique mouvement, est erronée.

Les congés ou VT accordés avant le début du préavis ne peuvent pas être repris.

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.

Si congé, VT ou repos le 1^{er} jour : l'agent se déclare sur la prise de service du second jour.

Si congé, VT ou repos le second jour : l'agent se remet à disposition à la fin du 1^{er} jour.

Pour les agents de réserve, l'agent se met en grève à partir de l'heure de début du préavis ou à la fin de son repos journalier s'il est postérieur au début du préavis.

Pour les astreintes, selon la jurisprudence, "la grève de l'astreinte ne peut être qualifiée de grève". "La grève, qui est la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, ne peut être limitée à une obligation particulière du contrat de travail. Dès lors, ne peut constituer un mouvement de grève licite l'inexécution par des salariés durant leur service de leur seule obligation d'astreinte".

L'astreinte est un élément annexe au contrat de travail. Le préavis de grève suspend le contrat de travail, donc dispense le salarié d'effectuer une astreinte.

AGENTS EN RHR :

Un agent partant en RHR peut être gréviste car il appartient à l'entreprise de donner toutes les possibilités d'être gréviste.

Ex 1 : L'agent commence à 15h et a déposé une DII. Néanmoins, il sera dans son train à 19h (ou sur un lieu de coupure, etc...mais en service).

Il peut se mettre en grève, mais attention sa grève commencera lorsqu'il sera dans une gare intermédiaire. L'agent devra donc gérer seul son retour.

Ex 2 : L'agent prend son service à 18h50 mais a déposé une DII sur le préavis qui commence à 19h. Son train quitte la gare à 19h12. L'agent prend son service normal puis à 19h avant le départ du train l'agent se met en grève.

DECLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION N°.....
Lois du 21 août 2007 et du 19 mars 2012
 Informations à réceptionner par le service concerné

<p align="center"><i>Cadre réservé à l'agent</i></p> <p>Mouvement social: Etablissement:</p> <p>Préavis: duàh au.....àh</p> <p>① NOM de L'AGENT : PRENOM : CP : ETABLISSEMENT/ ENTITE : Déclare avoir l'intention de participer à la grève, à compter du.....à.....h.....⁽¹⁾ A Date : Signature :</p>
<p>② NOM de L'AGENT : PRENOM : CP : Déclare, suite à la DII n°..... ⁽²⁾ renoncer à participer à la grève ⁽³⁾ reprendre le travail, à compter du.....à.....h.....⁽⁴⁾ A Date : Signature :</p> <p><small>(1) Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève au plus tard 48 heures avant la participation à la grève (2) Rayer les mentions inutiles (3) Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève au plus tard 24 heures avant l'heure de participation prévue, sauf lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la prise du service est consécutive à la fin de la grève (4) Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de reprendre le travail après avoir participé à la grève au plus tard 24 heures avant l'heure de reprise souhaitée, sauf lorsque la reprise du service est consécutive à la fin de la grève</small></p>
<p align="center"><i>Cadre réservé à l'établissement</i></p> <p>① AVIS DE RECEPTION DE LA DII N°..... DE PARTICIPATION A LA GREVE</p> <p>Nom et prénom du représentant du l'Employeur :</p> <p>Fonction : Service :</p> <p>A reçu la Déclaration Individuelle d'Intention de M. le à h</p> <p align="center"><input type="checkbox"/> remise directe <input type="checkbox"/> par fax <input type="checkbox"/> par téléphone</p> <p align="center">A le Signature :</p>
<p>② AVIS DE RECEPTION DE LA DECLARATION ⁽¹⁾ DE RENONCIATION A PARTICIPER A LA GREVE SUITE A LA DII N° DE REPRISE DU TRAVAIL</p> <p>Nom et prénom du représentant du l'Employeur :</p> <p>Fonction : Service :</p> <p>A reçu la Déclaration de M. le à h</p> <p align="center"><input type="checkbox"/> remise directe <input type="checkbox"/> par fax <input type="checkbox"/> par téléphone</p> <p align="center">A le Signature :</p> <p><small>(1) Rayer les mentions inutiles</small></p>

III. La réaffectation

Le principe est qu'en cas de grève "les personnels disponibles sont les personnels non-grévistes de l'entreprise ". Il faut donc comprendre que tous les agents non-grévistes peuvent être réaffectés.

Il faut cependant être vigilants sur les conditions de la réaffectation (habilitations, aptitude...) car la direction aura sans nul doute la tentation de ne pas être trop regardante sur le respect des conditions de la réaffectation.

Un agent en congés pendant le conflit ne pourra pas être réaffecté à son retour.

1. Les repos

Seuls les repos placés au moins deux jours francs après le début de la perturbation sont susceptibles d'être déplacés. Le début de la perturbation correspond au début de chaque préavis de deux jours.

En conséquence, pour des préavis de deux jours, les repos ne peuvent pas être déplacés.

2. La mise en service facultatif

- Accord collectif de juin 2016, article 6-3

Par une décision d'octobre 2016, la Cour de cassation a reconnu le droit pour la SNCF de supprimer le roulement normal de tous les agents ayant ou non déposé une DII et de les placer en service facultatif.

IV. Les retenues

1. Les règles de décompte des absences

- RH 0131, article 195 ⇨ Absences non rémunérées de type E (Cessation concertée de travail)
- RH 0924, article 6 ⇨ Rémunération et décompte de l'absence

A. Les personnels sédentaires

- Article 195.1 du RH 0131
 1. Sont comptabilisés dans la durée de l'absence : les journées de service non effectuées, les RP, RH, RQ, RU, VC, VT inclus dans la période.
 2. Sont déduits de la durée de l'absence et sont considérés comme pris si leur date était prévue avant le commencement de la grève : les congés, les repos compensateurs de toute nature, les repos supplémentaires et les congés syndicaux (AY).

Les retenues s'effectuent différemment selon que la durée de l'absence décomptée (durée déterminée selon le paragraphe 1 ci-dessus) est :

- **inférieure ou égale à 7 jours** : dans ce cas, la retenue au titre des repos ou jours chômés est appliquée comme suit :
 - aucune si le nombre de journées de service non effectuées est inférieur ou égal à 2 ;
 - 1/30ème si 3 et 4 journées non effectuées ;
 - 2/30ème si supérieur à 4.
- **supérieure à 7 jours** : dans ce cas, il y a retenue de tous les jours, y compris les RP, VC, RH, VT inclus dans l'absence (x/30ème du début de la grève à la fin).

B. Les personnels roulants

- Article 195.2 du RH O131

Sont comptabilisés dans la durée totale d'absence, les journées non effectuées, les RP, RM, VT inclus dans la période.

Sont déduits de cette durée et sont considérés comme pris si leur date était prévue avant le commencement de la grève : les congés, les repos compensateurs de toute nature, les repos supplémentaires et les congés syndicaux (AY).

Les retenues s'effectuent différemment selon que la durée de l'absence décomptée est inférieure ou égale à 168 heures ou bien supérieure.

Il s'ensuit alors un calcul eu égard aux périodes de 24 heures en lien avec la détermination du nombre de jours de RP et RH compris dans l'absence.

1. Application pratique

Comment doit être calculée l'absence avec des préavis de 2 jours tous les 5 jours ?

Légalement, " la retenue à opérer sur la rémunération du salarié gréviste doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail".

La notion d'absence vaut pour chaque cessation concertée du travail donc pour chaque préavis déposé.

Il y a une réelle reprise du travail entre deux grèves et donc bien une réelle utilisation de l'agent.

La non-utilisation par l'entreprise de l'agent remis à disposition doit être considérée comme une reprise du travail, peu important que la direction ne sache pas organiser la production avec l'ensemble des moyens humains à sa disposition.

Il faut donc considérer comme **erronée** toute position, note ou écrit de l'entreprise qui veut que le décompte de l'absence ne s'effectue que lorsqu'il y a reprise du travail sur une période couverte par le préavis.

Pour les agents en forfait-jours, la logique est la même que ce qui était appliqué précédemment pour les agents non soumis à tableau de service.

- **Agents détachés ou mis à disposition d'autres entreprises**

La problématique de l'agent détaché ou mis à disposition ne se pose pas pour un préavis couvrant l'ensemble des personnels de la SNCF (l'ensemble des établissements administratifs et d'accueil étant couvert).

Les agents mis à disposition dans des organismes qui ne concourent pas au transport ferroviaire (SOCRIF...) ne sont pas soumis à l'obligation de préavis de grève et peuvent dès lors se joindre à la grève du seul fait de l'appel à la grève.

V. Les conditions de lutte

1. L'occupation des locaux

Si la jurisprudence consiste à dire que le droit de grève ne comporte pas celui de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise, ni celui de porter atteinte à la liberté du travail des non-grévistes, elle a aussi admis que l'occupation purement symbolique des locaux de travail alors qu'aucune entrave n'était apportée par les grévistes à la liberté du travail, ne constitue pas un acte abusif.

Tel est le cas par exemple :

- de l'occupation du réfectoire ;
- de l'occupation momentanée et limitée d'une partie d'un atelier ou des couloirs.

Si l'occupation du lieu de travail porte atteinte à la liberté de travail des non-grévistes et qu'elle constitue donc un trouble manifestement illicite, l'employeur peut demander au juge des référés l'expulsion des grévistes.

Mais deux conditions doivent être réunies, l'urgence et l'absence de contestation sérieuse.

1. Les piquets de grève

Les piquets de grève regroupant les salariés grévistes devant l'entreprise ne constituent pas un usage abusif du droit de grève lorsqu'ils n'entravent pas la liberté de travail des autres salariés et le fonctionnement de l'entreprise.

En revanche, l'exercice anormal du droit de grève peut être caractérisé par le blocage des portes interdisant l'accès aux non-grévistes. En tout état de cause, l'employeur doit faire la preuve du blocage par tous moyens dont le constat d'huissier.

2. Le recours à l'huissier de justice en cas de grève

Le recours à l'huissier permet à chacune des parties (employeur mais aussi organisations syndicales) de sauvegarder leurs droits et intérêts en cas de contestation devant un juge.

Pour l'employeur, il s'agit dans la plupart des cas d'identifier les grévistes, de constater les atteintes à la liberté du travail et d'obtenir des preuves de voie de fait.

Rappelons néanmoins que les pouvoirs de l'huissier sont limités, ses constatations sont purement matérielles, exclusives de tout avis sur les conséquences de fait ou de droit qui peuvent en résulter.

3. La responsabilité civile des grévistes

L'exercice normal de la grève confère au salarié gréviste un statut protecteur. De fait, il ne peut être jugé responsable du préjudice qui résulte de l'exercice normal du droit de grève. La responsabilité civile des grévistes ne peut être reconnue que lorsqu'il y a un préjudice lié aux agissements personnels et fautifs des grévistes.

4. Le rôle de la Surveillance Générale

D'une manière générale, il est interdit de faire intervenir des entreprises ou des services de surveillance ou de gardiennage à quelque moment et sous quelque forme que ce soit dans le déroulement d'un conflit du travail ou d'événements s'y rapportant. Cette interdiction vaut pour les services internes d'une entreprise qui exercent ces activités.

Cela vaut pour le service interne de Sécurité de la SnCF.

Le RA 0037 indique ainsi que le service interne de sécurité de la SnCF n'a pas à intervenir dans les manifestations à caractère revendicatif et ne saurait être chargé de missions de maintien de l'ordre.

VI. Les textes applicables :

- La Constitution du 27 octobre 1946 (article 7 du préambule) [Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui réglementent]
- Code du travail L.2512-1 et suivants : exercice du droit de grève - dispositions particulières dans les services publics
- Code des transports : la continuité du service public en cas de perturbation prévisible du trafic (L.1222-1 à L.1222-12) et dialogue social, prévention des conflits et exercice du droit de grève (L.1324-1 à L.1324-11)
- RH 0826 dans sa version du 1^{er} septembre 2008 " protocole d'accord - amélioration du dialogue social et prévention des conflits à la SNCF "
- GRH 0924 dans sa version du 21 septembre 2017 " mise en œuvre des dispositions de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs et de celle du 19 mars 2012".
- Accord collectif de juin 2016 - articles 6.3 bis - modifications des roulements de service et 24.2bis - modifications des tableaux de service.

VII. Contrat de travail :

Le droit de grève est reconnu à tous les salariés de l'entreprise liés par un contrat de travail.

Selon l'article L.2511-1, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié.

Lorsqu'un salarié exerce son droit de grève, le contrat de travail se trouve simplement suspendu.

VIII. Quelques règles de base :

CASS du 12 janvier 1999 et CASS du 26 février 2000 (affaire commune)

La Cour de Cassation a jugé que "si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si le préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure de début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis ; que, dès lors, les juges du fond, qui ont constaté la régularité du préavis donné le 24 juin 1994, ont exactement décidé que l'arrêt de travail intervenu au cours de la période mentionnée par le préavis, constituait l'exercice normal du droit de grève par les agents de la SNCF".

Cette décision autorise les agents à cesser leur travail et à le reprendre au moment où ils le souhaitent à l'intérieur de la période d'arrêt de travail indiquée par le préavis.

Conseil d'Etat du 29 décembre 2006

Article 1^{er} : Il est déclaré que la disposition de la circulaire du Ministre des Travaux Publics et des Transports du 16 mars 1964, selon laquelle est licite la participation d'un agent à un mouvement de grève postérieurement à l'heure de départ de celui-ci, mais dès l'heure de la prise de service fixée pour lui par l'horaire qui le concerne, n'est pas entachée d'illégalité tant qu'elle n'oblige pas les agents qui souhaitent participer au 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 de leurs prises de service incluses dans cette période.

Décision du Conseil Constitutionnel du 16 août 2007

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

De par ces textes, des règles spécifiques s'imposent pour les entreprises de service public ainsi que celles chargées de missions de service public de transport de personnes.