



ZOOM

Les infos essentielles à votre disposition



LA GRÈVE

Fédération UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre - 75009 PARIS
www.unsa-ferroviaire.org

2022

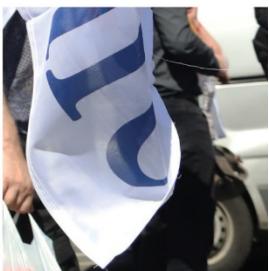


TABLE DES MATIÈRES

LA GRÈVE	3
En synthèse	3
Qui peut faire grève ?	3
Quand peut-on faire grève ?	3
Sur quelle durée peut-on faire grève ?	3
Comment est mesuré l'impact d'une grève ?	3
Qui est concerné par l'obligation de déposer une DII (Déclaration individuelle d'intention) ?	4
Salarié soumis à DII	4
Salarié non soumis à DII	6
Retenues	6
Congés et repos	7
Spécificités de la SAS Fret	7
Textes et référentiels	7
UNE QUESTION ? ON Y RÉPOND !	8

LA GRÈVE

EN SYNTHÈSE

La grève correspond à une cessation collective et concertée du travail par le personnel d'un (ou de plusieurs) établissements/entités visant à appuyer des revendications professionnelles. Les salariés qui participent à un arrêt de travail répondant à cette définition et exerçant normalement leur droit de grève (donc en l'absence de faute lourde ou d'abus) bénéficient de la protection contre les sanctions ou licenciements.

Outil ultime à disposition des salariés, elle est le résultat d'un échec cuisant du dialogue social cher à l'UNSA-Ferroviaire. Ce droit est encadré par différents textes.

Ce Zoom a vocation de simplifier la recherche d'une réponse à une question, mais ne peut se substituer aux textes applicables, qui seuls sont valables.

QUI PEUT FAIRE GRÈVE ?

Tous les agents de l'entreprise liés par un contrat de travail : agents du cadre permanent, agents contractuels en CDI, CDD, contrats aidés, apprentissage...

QUAND PEUT-ON FAIRE 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 :

- un agent peut se mettre en grève même s'il ne l'était pas le 1^{er} jour d'une grève reconductible ;
- lors d'un préavis long, rien n'empêche un agent de se remettre en grève après l'avoir quittée, du moment qu'il respecte les règles et délais de prévenance d'entrée et de sortie du mouvement.

SUR QUELLE DURÉE PEUT-ON FAIRE GRÈVE ?

Le préavis de grève précise la durée, limitée ou non, de la grève. Il peut également préciser les modalités de la grève : 59' à la prise de service, par exemple.

Sur un jour de grève, un agent à temps plein a donc le droit de se mettre en grève pour 59 mn, une demi-journée* ou une journée entière.

** Sauf pour les agents au forfait-jour, il faut donc veiller à faire grève pour la moitié de la DJS moyenne -1 minute !*

COMMENT EST MESURÉ L'IMPACT D'UNE GRÈVE ?

L'entreprise va utiliser deux comptages :

- les DT : devant travailler, soit l'ensemble des prises de service initiales (PS) prévues le jour de la grève ;
- les G : gréviste, ensemble des agents qui devaient travailler, mais qui décident de participer à une grève, pendant une période donnée.

Le taux de participation à la grève va donc se calculer en comparant le nombre de grévistes avec le nombre d'agents devant travailler (et non avec le nombre d'agents total de l'établissement, en excluant donc les agents en congés, repos, arrêt...). Pour calculer ce taux, un agent gréviste compte pour 1, qu'il ait cessé le travail durant 59 minutes, une ½ journée ou une journée complète. Mais pour calculer les journées perdues, 1 journée complète de grève équivaut à 1 journée perdue, ½ journée de grève équivaut à 0,5 journée perdue et 59 minutes de grève équivalent à 0,125 journée perdue.

QUI EST CONCERNÉ PAR L'OBLIGATION DE DÉPOSER UNE DII (DÉCLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION) ?

Qu'ils soient, notamment en roulement, en service facultatif ou agents de réserve formés à la tenue de ces postes, sont concernés :

- 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-service,
- les agents de maintenance du matériel en charge de la maintenance courante de niveau 1 à 3,
- les agents en charge de la logistique matérielle dans les Technicentres,
- 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 Voyageur 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 circulations qui sont déléguées par contractualisation à des agents de SNCF Voyageurs)
- les régulateurs sous-station,
- les agents des centres de supervision,
- les agents des services internes de sécurité de SNCF, quel que soit leur régime de travail.

SALARIÉ SOUMIS À DII

À QUI LE SALARIÉ DOIT-IL REMETTRE SA DII ?

C'est l'établissement qui doit informer les salariés soumis à DII et indiquer les personnes auprès desquelles la déclaration est à faire (DPX ou service de commande du personnel ou pôle RH ou, le cas échéant, les coordonnées de la plateforme téléphonique mise en place pour réceptionner ces déclarations), le lieu où le formulaire peut être retiré, les modalités de transmission (remise en mains propres du formulaire contre récépissé, télécopieur avec accusé de réception, appel téléphonique avec remise d'un numéro d'accusé de réception, mail avec accusé de réception, application digitale de dépôt de DII). Au moins deux modes de transmission doivent être à la disposition des salariés.

QUEL EST LE DÉLAI DE PRÉVENANCE POUR PARTICIPER À LA GRÈVE ?

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

Les salariés 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.

QUEL EST LE DÉLAI DE PRÉVENANCE POUR REPRENDRE LE TRAVAIL ?

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.

SUR UN PRÉAVIS RECONDUCTIBLE, EST-IL POSSIBLE DE DÉPOSER PLUSIEURS DII ?

Un salarié soumis à DII ne peut redéposer une nouvelle DII, sur un même préavis, que lorsque la précédente est caduque (renoncement à faire grève ou reprise du travail).

EST-IL POSSIBLE DE FAIRE GRÈVE 1 HEURE SUR UN PRÉAVIS D'UNE JOURNÉE OU RECONDUCTIBLE QUI NE PRÉVOIT PAS CETTE MODALITÉ ?

Oui, mais il faudra prévenir 24 heures avant l'heure de reprise souhaitée.

Attention : sur un préavis de grève reconductible, un salarié peut faire grève 59 min (après avoir déposé une DII respectant le délai de 48h), mais ne pourra se remettre en grève qu'après avoir déposé une nouvelle DII et donc qu'après avoir respecté un nouveau délai de prévenance de 48h.

LE SALARIÉ DOIT-IL INDIQUER SUR QUEL PRÉAVIS IL SE POSITIONNE ?

Oui, comme prévu au formulaire de DII (annexe 2 du GRH00924)

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, mais pas sur celle qui précède !

Exemple : le collègue assure sa journée de service (8H00 - 17H00 par ex) le 5 juillet normalement et doit assurer l'astreinte durant son repos journalier (donc de 17h00 le 5 juillet à 8h00 le 6 juillet). S'il ne se présente pas à sa prise de service à 8h00 le 6 juillet, il est considéré gréviste à partir de ce moment-là (et non à partir de 20h00 le 5, début de son astreinte du jour précédent). Cf. article 195.1 du RH 00131, l'absence pour grève est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assuré son service.

LE SALARIÉ GRÉVISTE DOIT-IL PRÉVENIR SON ÉTABLISSEMENT QU'IL EST EN GRÈVE ?

Les salariés non soumis à DII n'ont pas l'obligation de prévenir leur établissement de leur intention de faire grève. Pour autant, en cas d'absence à la prise de service, l'entreprise ne peut savoir si l'absence est liée à la grève du salarié ou à une autre raison. La grève ne se présume pas. L'UNSA-Ferroviaire invite chaque salarié à aviser, à l'heure de sa prise de service au plus tard, de son choix de faire grève.

UN SALARIÉ NON-GRÉVISTE EST-IL RÉAFFECTABLE ?

Oui, dans le respect des règles d'utilisation du personnel, il peut être demandé à un salarié non gréviste d'exécuter le travail d'un salarié gréviste, sous réserve qu'il ait l'aptitude pour accomplir la mission qui ne relève pas de son utilisation habituelle.

RETENUES

COMMENT SONT DÉCOMPTÉES LES RETENUES POUR GRÈVE ?

L'art. 195 du GRH00131 prévoit que l'absence soit 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).

QUELLE SERA LA RETENUE SUR SALAIRE ?

Selon que la grève effectuée est inférieure ou égale à 7 jours, ou supérieure à 7 jours, la règle diffère :

Durée de l'absence	Inférieure ou égale à 1 heure	Supérieure à 1 heure et inférieure à la moitié de la DJS	Inférieure ou égale à 7 jours			Supérieure à 7 jours
			Nombre de journées de service non effectuées			
			1 à 2	3 à 4	4 à 7	
Pourcentage de retenue surtraitement et indemnités de résidence	1 / 160	1 / 50	1 / 30 par journée de travail non effectuée	1 / 30 par journée de travail non effectuée + 1 / 30 de retenue supplémentaire	1/30 par journée de travail non effectuée + 2 / 30 de retenue supplémentaire	1 / 30 tous les jours entièrement inclus dans l'absence, y compris de jours de repos ou journées chômées

Cas particulier des agents en temps partiel thérapeutique : pour un agent 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 :

- 1/160^e si la durée du travail non effectuée pour cause de cessation concertée de travail est inférieure à 1h
- 1/50^e lorsque cette durée est égale à une heure ou dépasse une heure sans excéder la moitié de la durée moyenne travaillée par l'agent (1h51)
- 1/30^e lorsque cette durée est égale ou dépasse la durée moyenne travaillée précitée (>1h51)

Y AURA-T-IL UN IMPACT SUR LA PRIME DE FIN D'ANNÉE DES SALARIÉS STATUTAIRES ?

Oui, la PFA sera impactée à hauteur de :

- 1 / 360 pour chacune de ces absences ayant donné lieu à retenue de 1 / 30
- 1 / 600 pour chacune de ces absences ayant donné lieu à retenue de 1 / 50
- 1 / 1920 pour chacune de ces absences ayant donné lieu à retenue de 1 / 160

CONGÉS ET REPOS

Ne peuvent être modifiés :

- les congés programmés accordés avant le début d'un conflit,
- les repos en cours au début de la perturbation,
- tous les repos intégrés à une période d'absence en cours au début de la perturbation.

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 restant intégralement dus à l'agent.

SPÉCIFICITÉS DE LA SAS FRET

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la société Fret SNCF, filiale de la société SNCF, est une société de droit privé et n'est pas délégataire de la gestion d'un service public. De ce fait, Fret SNCF n'entre dorénavant plus dans le champ d'application :

- des dispositions des articles L.2512-1 et suivants du Code du travail, applicables aux entreprises en charge de la gestion d'un service public. La grève au sein de Fret SNCF n'est donc plus soumise au dépôt obligatoire d'un préavis de grève (article L.2512-2 du Code du travail) ni au respect d'une période de concertation (DCI). À ce stade, aucune négociation n'a été proposée par Fret SNCF aux organisations syndicales représentatives visant à mettre en place un dispositif d'alerte sociale, par voie d'accord collectif.
- de l'article 195 du GRH00131, qui détaille les modalités de retenues pour grève (reprise de l'article L.2512-5 relatif aux modalités de retenues pour grève pour les personnels de l'État, des collectivités locales et des services publics). Les retenues ne sont donc plus calculées en 30^e et « forfaitaires » comme cela est prévu aux articles 195.1 et 195.2 du GRH00131, mais devront être strictement proportionnelles à la durée de l'arrêt de travail. Elles seront donc calculées sur l'horaire mensuel des salariés concernés.

Exemple :

- un salarié fait grève 8 heures consécutives (soit une journée de service), son horaire effectif sur un mois donné s'élève à 176h (8 heures x 22 jours ouvrés) pour un salaire de 2 600 €, la retenue sera calculée sur la base horaire de 8/176 pour un total de : $(2\ 600\ € \times 8) / 176 = 118,18\ €$ et non de 1/30^e, comme cela était prévu par le GRH00131.

- un salarié fait grève 2 heures au cours d'un mois où l'horaire effectif s'est élevé à 161 heures (7 heures x 23 jours ouvrés), il travaille 7h par jour et gagne 1 525 € par mois. La retenue qui sera pratiquée sur son salaire sera égale à : $(1\ 525\ € \times 2) / 161 = 18,94\ €$ et non de 1/50^e comme cela était prévu par le GRH00131.

TEXTES ET RÉFÉRENTIELS

Code du travail (L.2511-1, L.1132-2...) et Code des transports.

GRH00924 : Mise en œuvre des dispositions de la loi du 21 août 2007 relative au dialogue social et à la continuité du service public.

GRH00131 (article 195) : Rémunération du personnel.

UNE QUESTION ? ON Y RÉPOND !

Une interrogation ? Contactez votre syndicat local UNSA-Ferroviaire

