ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE FIN DE CARRIERE

Version du 11 avril 2024

PG ID
PC DR
FD AG FC

Interne

Sommaire

Sommaire 2

Préambule 4

Champ d'application 6

Article 1 : Périmètre de l'accord 6

Article 2 : Effet de l'accord 6

Titre 1 : Permettre à chacun de mieux préparer sa dernière partie de carrière et la transition vers la retraite 6

Article 3 : L'entretien professionnel renforcé en cas de fin de carrière 7

Article 4 : La date de l'entretien professionnel « renforcé de fin de carrière » 7

Article 5 : L'accompagnement du manager, du salarié et des acteurs RH 7

Article 6 : L'envoi systématique de la documentation relative aux dispositifs fin de carrière 7

Titre 2 : Améliorer et simplifier les dispositifs d'aménagement de fin de carrière 8

Article 7 : Le personnel concerné 8

Article 8 : La présentation et le traitement de la demande 8

Article 9 : la formalisation de l'engagement 9

Article 10 : L'irréversibilité 9

Article 11 : La prise en compte des périodes d'aménagement de fin de carrière pour le calcul de la pension de la retraite 9

Chapitre 1 : La cessation anticipée d'activité 9

Article 12. : Le principe d'une formule fixe groupée de Cessation anticipée d'activité 9

Article 13 : La déclinaison de la CAA fixe selon la situation du salarié 10

Chapitre 2 : Le temps partiel de fin de carrière 12

Article 14 : La durée de la période de TPFC 12

Article 15 : La durée du travail pendant la période de TPFC 12

Article 16 : La majoration salariale 12

Chapitre 3 : La retraite progressive 13

Article 17 : La définition 13

Article 18 : le principe de non-cumul 13

Titre 3 : Faciliter et accompagner le repositionnement sur les emplois à moindre pénibilité 14

Article 19 : Le personnel concerné 14

Article 20 : L'indemnité socle de repositionnement d'un emploi repère à pénibilité avérée (ERPA) vers un emploi ne figurant pas dans la liste des ERPA (mobilités volontaires) 14

Article 21 : La majoration par les sociétés SNCF ou le GIE SNCF Optim 14

Titre 4 : Améliorer les conditions financières de fin de carrière 15

Article 22 : La mise en place d'un pas d'ancienneté supplémentaire pour les salarié(e)s statutaires et contractuel(le)s 15

Article 23 : L'évolution salariale en fin de parcours professionnel 17

Dispositions finales 18

Article 24 : L'emploi 18

PB DR PC FC

Interne

Article 25 : L'entrée en vigueur et la durée de l'accord 18
Article 26 : Le suivi de l'accord 18
Article 27 : La révision et la dénonciation 19
Article 28 : Le dépôt de l'accord 19

PB FD DR PC FC FD

Interne

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité entamer des discussions afin de répondre aux attentes fortes des salarié(e)s en matière d'aménagement des dispositifs de fin de carrière.

En effet, poursuivant un mouvement déjà acté par diverses réformes des retraites, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 rectificative de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2024 a, en particulier, eu pour effet de relever progressivement l'âge de départ à la retraite et la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ces mesures ont pour conséquence directe de prolonger la vie professionnelle des salarié(e)s.

De même, en parallèle, nous observons que l'accord à durée indéterminée portant sur l'aménagement du temps de travail en fin de carrière du 6 juin 2008 et à son avenant du 20 février 2009 répond de moins en moins aux attentes des salarié(e)s en matière de besoin d'accompagnement de leur fin de carrière.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont partagé le constat selon lequel il convenait, d'une part, de mieux accompagner les salarié(e)s dans leur dernière partie de carrière et d'autre part, de leur permettre de gérer cette fin de carrière selon les aspirations individuelles de chacun. Certains salarié(e)s peuvent en effet souhaiter cesser plus tôt leur activité, d'autres préférant réduire progressivement leur temps de travail, d'autres encore préférant rester en activité dans leur emploi actuel ou dans un autre emploi afin notamment d'améliorer leur pension de retraite.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité que les salariés soient en mesure d'avoir une visibilité tout au long de leur carrière sur les dispositifs dont ils pourraient bénéficier en dernière partie de carrière.

Aux termes de ces discussions, la direction, consciente des attentes et des enjeux, a proposé un projet d'accord dont l'objectif est de permettre à chaque salarié(e) d'envisager sereinement sa dernière partie de carrière et de disposer de différentes possibilités en fonction de sa situation individuelle et de ses arbitrages.

A cet égard, une attention toute particulière est apportée aux salarié(e)s ayant tenu des postes à pénibilité avérée.

Ainsi, cet accord s'articule autour de quatre grands axes visant à répondre aux deux objectifs précédemment énoncés :

- **Permettre à chacun de mieux préparer la dernière partie de carrière et la transition vers la retraite** grâce notamment un entretien de fin de carrière à destination des salarié(e)s de 50 ans et plus afin de leur permettre de se positionner au regard des différents dispositifs qui s'offrent à eux ;

PB DR PC FC FD AG

Interne

- **Améliorer et simplifier les dispositifs d'aménagement de fin de carrière**. L'accord prévoit ainsi la mise en place d'un véritable aménagement du temps en fin de carrière s'articulant autour du dispositif de cessation anticipée d'activité dite CAA et d'un nouveau dispositif de temps partiel de fin de carrière dit TPFC. Les conditions d'accès à ces dispositifs sont simplifiées. La CAA est ainsi recentrée sur une seule formule de cessation fixe accessible à tous et se déclinant selon la situation du salarié, un effort particulier ayant été fait à destination des salarié(e)s ayant occupé un emploi à pénibilité avérée (ERPA) ;
- **Faciliter et accompagner le repositionnement vers des emplois à moindre pénibilité** avec en particulier le versement d'une indemnité fixe forfaitaire progressive pour compenser la perte de rémunération en lien avec la perte d'éléments variables de salaire (EVS) ;
- **Améliorer les conditions financières de fin de carrière** avec la mise en place d'un 12ème échelon d'ancienneté et l'ouverture d'un niveau 3 (niveau 4 pour la classe TB) dit de fin de carrière accessible, sauf OMS, notamment sous condition d'âge.

Les mesures visées ci-dessus, dans leur grande majorité, peuvent être, au choix du salarié(e), utilisée isolément ou, pour certaines d'entre elles, de manière combinée afin de lui permettre une transition vers la retraite dans les meilleures conditions possibles.

Les parties signataires soulignent que cet accord soutient la dynamique de recrutement de la SNCF.

Enfin, les parties signataires rappellent par ailleurs que les dispositions de présent accord n'ont pas d'incidence sur la poursuite des discussions engagées sur d'autres thématiques telles que les conditions d'exercice des métiers, la pénibilité ou l'évolution de la grille et s'inscrivent dans le cadre global de la démarche de progrès social initiée début 2024.

Les évolutions qui interviendraient postérieurement à la signature de l'accord sur ces différentes thématiques s'appliqueront au personnel concerné par les dispositions du présent accord.

PB FD ED DR PC FC AG

Interne

Champ d'application

Article 1 : Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique, dans les conditions qu'il définit, à l'ensemble des salariées et salarié(e)s, statutaires et contractuel(le)s des cinq sociétés (SNCF, SNCF Voyageurs, Fret SNCF, SNCF Réseau et SNCF Gares et Connexions) et du GIE SNCF Optim dénommé « l'entreprise » dans le présent accord.

Les salariées et salarié(e)s statutaires et contractuel(le)s des filiales SNCF Voyageurs créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transport dans le cadre de l'ouverture à la concurrence et détenues majoritairement par SNCF Voyageurs de façon directe ou indirecte[1], bénéficient des dispositions du présent accord.

Une filiale n'entrant pas dans le champ d'application ainsi défini peut, à tout moment, demander à relever du présent accord. Le cas échéant, un avenant au présent accord formalisera cette modification du champ d'application du présent accord.

Article 2 : Effet de l'accord

Les mesures contenues dans cet accord viennent compléter, pour ce qui est des dispositifs d'accompagnement des fins de carrière, d'autres mesures prévues dans d'autres accords en vigueur et traitant de thématiques particulières telles que le CET, le télétravail, les parcours professionnels, etc.

Cet accord a vocation à se substituer à l'accord du 6 juin 2008 relatif à l'aménagement du temps de travail en fin de carrière et à son avenant du 20 février 2009.

Titre 1 : Permettre à chacun de mieux préparer sa dernière partie de carrière et la transition vers la retraite

En dernière partie de carrière, dans cette période de transition vers la retraite, les enjeux des salarié(e)s dépendent à la fois de leur situation personnelle et professionnelle.

Selon leur situation, ils (elles) pourront souhaiter rester dans leur poste, évoluer vers un autre poste moins pénible, aménager leur durée du travail en fin de carrière ou encore recourir à dispositif anticipé de cessation d'activité.

L'objectif de ce chapitre est de réunir les conditions pour que le (la) salarié(e) puisse choisir en connaissance de cause les dispositifs les mieux adaptés à sa situation grâce à un accompagnement personnalisé et à la mise à disposition de supports pédagogiques adaptés.

A cette fin, un premier échange sur la dernière partie de carrière aura lieu dans le cadre de l'entretien professionnel (EP).

[1] Au sens de l'article L. 233-1 du Code du commerce.

Interne

Article 3 : L'entretien professionnel renforcé en cas de fin de carrière

Au cours de l'entretien professionnel, en fonction de la situation évoquée par le (la) salarié(e), le manager, éventuellement accompagné par un acteur RH, pourra présenter les modalités qui pourront faciliter cette nouvelle étape de sa carrière et la transition vers la retraite :

- temps partiel de fin de carrière ;
- dispositif anticipé de fin de carrière (Cessation Anticipée d'Activité) ;
- retraite progressive ;
- repositionnement éventuel vers un autre poste.

Selon les hypothèses envisagées par le (la) salarié(e), le manager pourra ensuite orienter le (la) salarié(e) vers le professionnel RH le plus approprié (conseiller ATM, RH, Conseiller carrière), vers les services sociaux de l'entreprise ou encore vers sa caisse de retraite afin que celle-ci réalise des simulations de calcul de la future pension du salarié.

L'entretien peut également être l'occasion d'engager une démarche d'aménagement du poste en prenant conseil le cas échéant auprès de la médecine du travail.

Article 4 : La date de l'entretien professionnel « renforcé de fin de carrière »

Cet entretien professionnel « renforcé » de fin de carrière, dont la traçabilité est assurée dans le cadre de station C, pourra être réalisé à tout moment à la demande du (de la) salarié(e) à partir de 50 ans ou 4 années avant l'Age d'Ouverture des Droits (AOD) selon les modalités les plus favorables au (à la) salarié(e).

Un second entretien professionnel « renforcé » de fin de carrières pour les salariés contractuels peut être initiés à leur demande dans le cadre de l'entretien professionnel (EP).

Article 5 : L'accompagnement du manager, du salarié et des acteurs RH

Pour faciliter l'appropriation des différents dispositifs par l'ensemble des acteurs (manager, salarié, acteurs RH, etc.), l'ensemble de la documentation, les simulateurs et les outils d'accompagnement seront disponibles sur le portail Agence Paie et Famille, sur le sharepoint Info RH et sur Station C.

Article 6 : L'envoi systématique de la documentation relative aux dispositifs fin de carrière

Au cours de la quatrième année avant son âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD), chaque salarié(e) recevra avec son bulletin de paye, une plaquette récapitulative de l'ensemble des possibilités qui s'ouvrent à lui en matière de dispositifs d'accompagnement de fins de carrière.

PB FD DR
Pc 7 FC
FD AG

Titre 2 : Améliorer et simplifier les dispositifs d'aménagement de fin de carrière

La réflexion menée par le (la) salarié(e) sur l'orientation qu'il (elle) souhaite donner à sa fin de carrière peut le (la) conduire à souhaiter cesser son activité plus tôt ou envisager une transition plus progressive entre l'activité professionnelle et la retraite.

Les dispositions du présent accord présentées ci-dessous ont pour objectif de répondre à cette attente en simplifiant et en améliorant les dispositifs d'aménagement du temps de travail en fin de carrière déjà mis en place au sein de l'entreprise.

Article 7 : Le personnel concerné

Tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'une formule de cessation anticipée d'activité (CAA) ou de temps partiel de fin de carrière (TPFC) dès lors qu'à l'issue des dispositifs, il (elle) liquide son droit à pension de retraite.

Le cas échéant, ces périodes peuvent être prolongées par des congés ou repos acquis par le (la) salarié(e) Autrement dit, ces dispositifs peuvent être suivis par les congés et jours de repos épargnés sur le CET fin d'activité.

En conséquence, tout(e) salarié(e) qui souhaite bénéficier d'une formule de cessation anticipée d'activité (CAA) ou de temps partiel de fin de carrière (TPFC) doit au préalable déterminer la date à laquelle il souhaite cesser son activité à la SNCF.

Pendant toute cette période, les règles de cumul d'emploi sont applicables au même titre que pendant le reste de l'activité professionnelle du salarié.

La rupture du contrat de travail s'analyse comme un départ à l'initiative du salarié.

Article 8 : La présentation et le traitement de la demande

La demande de CAA ou de TPFC est effectuée par écrit par le biais de l'imprimé spécifique auprès du représentant de l'employeur au plus tard 6 mois avant la date de début souhaitée.

Le représentant de l'employeur confirme par écrit dans un délai de 6 semaines maximum après réception de la demande du salarié les modalités d'aménagement de la durée du travail durant la période travaillée en lien avec les souhaits du salarié et l'organisation du travail dans le service ou l'unité de travail.

En cas d'évènement exceptionnel (séparation, chômage du conjoint, décès ou longue maladie du conjoint, etc.), le délai de prévenance de 6 mois pourra être réduit jusqu'à 3 mois à compter de la demande du (de la) salarié(e).

L'entreprise rappelle qu'il ne peut pas être opposé de refus à une demande de formule de CAA telle que définie dans le présent accord.

FD AG. DR

FC PB PC FD

Interne

Le refus d'un temps partiel de fin de carrière pour cause de service doit être motivé et faire l'objet d'une réponse écrite et être accompagné, dans la mesure du possible, d'une proposition alternative de la part de l'employeur.

Article 9 : la formalisation de l'engagement

L'engagement du (de la) salarié(e) dans un dispositif de CAA ou de TPFC fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail qui doit être signé au plus tard la veille du début de la formule choisie.

Cet avenant décrit les modalités du dispositif convenues entre le (la) salarié (e) et le représentant de l'employeur.

Article 10 : L'irréversibilité

L'engagement du (de la) salarié (e) dans un dispositif de CAA, de TPFC est irréversible et ne peut faire l'objet d'un retour à temps complet.

En cas d'évènement exceptionnel (séparation, chômage du conjoint, décès ou longue maladie du conjoint, diminution importante des revenus du ménage, etc.), la possibilité d'un retour à temps complet du (de la) salarié(e) sera étudiée par l'établissement d'attachement du salarié dans un délai maximum d'un mois à compter de la demande du (de la) salarié(e).

Article 11 : La prise en compte des périodes d'aménagement de fin de carrière pour le calcul de la pension de la retraite

Pour le calcul de la pension de retraite, l'ensemble des périodes de CAA, de TPFC ou de retraite progressive est décompté comme du temps plein pour la retraite.

L'entreprise prend à sa charge la totalité des cotisations patronales et salariales retraite correspondant à la part non travaillée.

Chapitre 1 : La cessation anticipée d'activité

Article 12. : Le principe d'une formule fixe groupée de Cessation anticipée d'activité

Article 12.1 : La définition

La cessation anticipée d'activité (CAA) permet au (à la) salarié(e) d'aménager la durée du travail en fin de carrière afin de cesser plut tôt son activité à la SNCF.

Outre la rémunération perçue au titre de l'activité à temps partiel, la CAA permet au (à la) salarié(e) de recevoir mensuellement une indemnité complémentaire de CAA dite ICCAA.

Le présent accord propose une formule de cessation anticipée d'activité fixe groupée dont certaines modalités relatives à la durée du dispositif et à l'ICCAA sont adaptées au regard de la catégorie des salarié(e)s.

PB FD DR FC PC FD AG

Interne

Article 12.2 : La durée du travail dans le cadre de la CAA

La durée du travail prévue sur l'ensemble du dispositif de CAA est fixée à 50% de la durée du travail à temps complet dans le régime du travail du salarié.

Dans la formule de CAA fixe et ses déclinaisons telles que prévues au présent accord, l'ensemble des jours travaillés sont regroupés sur la première période de CAA afin de cesser totalement son activité sur la seconde période de CAA.

La cessation anticipée d'activité telle que prévue dans le présent accord se répartit ainsi en deux périodes successives de durée égale : une période travaillée à temps complet suivie par une période non travaillée.

Article 13 : La déclinaison de la CAA fixe selon la situation du salarié

Article 13.1 : La CAA pour tous

Une formule de CAA fixe groupée d'une durée de **18 mois** est accessible à tous les salarié(e)s, à condition qu'ils (elles) justifient d'au moins 15 ans d'ancienneté à la SNCF.

Dans cette formule, l'indemnité complémentaire de CAA est égale à 25% :

- Du traitement à temps complet ;
- De l'indemnité de résidence à temps complet,
- De la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable,
- Et d'un douzième de la prime de fin d'année.

Pour les contractuel(le)s, l'indemnité de CAA est égale à 25% du salaire de base et de la prime d'ancienneté. Pour les salarié(e)s éligibles à une prime de travail ou à une prime de traction, s'y ajoute 25 % de la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable.

La première période dite « période travaillée » est ainsi rémunérée à 75 % et la seconde période non travaillée est également rémunérée à 75%. Cette rémunération comprend l'ICCAA.

Article 13.2 : La CAA « Pénibilité »

La CAA fixe groupée d'un an dite "CAA pour tous" fait l'objet de dispositions particulières concernant la durée et le montant de l'ICCAA définies ci-après lorsque l'agent a occupé au moins 20 ans un poste à pénibilité dit ERPA tel que visé par le GRH 00938[2].

---

[2] Extrait de l'article 6.2.1 du GRH00938 : « Les 81 ERPA reconnus par les autorités de tutelle sont mentionnés dans l'annexe 4 du décret n° 2021-1949 du 31 décembre 2021. Au-delà de ces ERPA, l'exposition à la pénibilité peut, le cas échéant, être prise en compte par application du « Nota ».

Nota. – *« Au-delà des 81 emplois à pénibilité avérée, un emploi ne relevant pas de cette liste peut cependant permettre à un agent de bénéficier des mesures liées à la pénibilité si ce métier est par exemple exercé de nuit (plus de 65 nuits par an) ou en 3 x 8. Pour être validées dans le cadre du bénéfice des mesures liées à la pénibilité, ces conditions d'exercice doivent être observées pendant une année de façon continue. »*

Interne

Pour ces salarié(e)s, la période de CAA peut aller :

- **jusqu'à 24 mois** maximum si l'agent occupe ou a occupé un poste à pénibilité pendant au moins 20 ans ;
- **jusqu'à 30 mois** maximum si l'agent occupe ou a occupé un poste à pénibilité pendant au moins 25 ans.

L'indemnité complémentaire de CAA est majorée et est portée à 37,5% en moyenne sur l'ensemble de la période :

- Du traitement à temps complet ;
- De l'indemnité de résidence à temps complet,
- De la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable,
- Et d'un douzième de la prime de fin d'année.

Pour les contractuel(le)s, l'indemnité de CAA est égale à 37,5 % en moyenne sur l'ensemble de la période du salaire de base et de la prime d'ancienneté. Pour les salarié(e)s éligibles à une prime de travail ou à une prime de traction, s'y ajoute 37,5% de la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable.

La première période dite « période travaillée » est ainsi rémunérée à 100 %. Cette rémunération comprend une ICCAA de 50 %.

La seconde période non travaillée est rémunérée à 75%. Cette rémunération comprend une ICCAA de 25 %.

Pour les salarié(e)s contractuel(le)s, l'entreprise rappelle que les dispositions du Code du travail relatives au Compte Personnel de Prévention dit « C2P », permettant au salarié de pouvoir cesser son activité plus tôt peuvent s'enchaîner avec les dispositions relatives à la CAA « Pénibilité » telle que prévues par le présent accord.

Article 13.3 : La CAA ASCT/ADC

La CAA fixe groupée d'un an dit « CAA pour tous » fait l'objet de dispositions particulières concernant la durée et le montant de l'ICCAA définies ci-après lorsque l'agent a occupé un poste d'Agent de Conduite (ADC) ou d'Agent Service Commercial Train (ASCT).

Pour les ADC statutaires, la période de CAA peut aller :

- **jusqu'à 24 mois** maximum si l'agent occupe a occupé un ERPA pendant au moins 20 ans ;
- **jusqu'à 30 mois** maximum si l'agent occupe ou a occupé un ERPA pendant au moins 25 ans ;

Pour les ADC contractuel(le)s qui ont occupé un poste d'ADC au sein de la SNCF pendant une durée minimale de 12 ans, consécutif ou non, par période minimale d'un an et qui occupent ou ont occupé un ERPA pendant au moins 20 ans, la période de CAA peut aller **jusqu'à 30 mois** maximum.

Les salarié(e)s qui ont exercé le métier d'ASCT pendant une durée minimale de 12 ans, consécutifs ou non, par période minimale d'un an, qui auront au cours de leur carrière effectué des Repos Hors Résidence (RHR) et qui occupent ou ont occupé un ERPA pendant au moins 20 ans pourront bénéficier d'une CAA de **36 mois** maximum.

PB PD DR

PC FC

FD AG

Interne

Pour tous ces salarié(e)s, l'indemnité complémentaire de CAA est majorée et est portée à 37,5% en moyenne sur l'ensemble de la période :

- Du traitement à temps complet ;
- De l'indemnité de résidence à temps complet,
- De la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable,
- Et d'un douzième de la prime de fin d'année.

Pour les contractuel(le)s, l'indemnité de CAA est égale à 37,5 % en moyenne sur l'ensemble de la période du salaire de base et de la prime d'ancienneté. Pour les salarié(e)s éligibles à une prime de travail ou à une prime de traction, s'y ajoute 37,5% de la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable.

La première période dite « période travaillée » est ainsi rémunérée à 100 %. Cette rémunération comprend une ICCAA de 50 %.

La seconde période non travaillée est rémunérée à 75%. Cette rémunération comprend une ICCAA de 25 %.

Chapitre 2 : Le temps partiel de fin de carrière

Le temps partiel de fin de carrière permet au (à la) salarié(e) de réduire progressivement sa durée du travail afin de bénéficier d'une transition douce entre la vie professionnelle et la retraite.

Article 14 : La durée de la période de TPFC

Le TPFC est accordé pour une période de 12 mois minimum et de 24 mois maximum avant la cessation d'activité à la SNCF.

Le TPFC peut aller jusqu'à 36 mois si le (la) salarié(e) occupe ou a occupé un ERPA au moins 20 ans.

Article 15 : La durée du travail pendant la période de TPFC

La durée du travail peut être comprise entre 50 et 80% de la durée du travail à temps complet dans le régime de travail du (de la) salarié(e).

Le temps partiel est réalisé par attribution des journées non travaillées. Les journées non travaillées doivent être réparties sur l'ensemble de la période du temps partiel de fin de carrière de 12 mois minimum jusqu'à 36 mois maximum si le (la) salarié(e) occupe ou a occupé un ERPA au moins 20 ans.

Article 16 : La majoration salariale

Durant la période de TPFC, la rémunération du (de la) salarié(e) perçue par ce dernière (ou cette dernière) à temps partiel correspond à une fraction de celle qu'il (elle) aurait perçue s'il (elle) avait travaillé à temps complet complétée d'une majoration salariale de 10 %.

Interne

Chapitre 3 : La retraite progressive

Article 17 : La définition

L'entreprise rappelle par ailleurs que les salarié(e)s, statutaires ou contractuel(le)s peuvent bénéficier du dispositif de retraite progressive deux ans avant l'âge minimum légal de départ à la retraite du régime général soit 62 ans à terme sous réserve de :

- justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base ;
- exercer une activité comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet dans le régime de travail du salarié.

La rémunération versée au (à la) salarié(e) à temps partiel est complétée d'une partie de la pension de retraite liquidée.

Article 18 : le principe de non-cumul

En application des dispositions du Code de la sécurité sociale (article L. 161-22-1-5, II), l'entreprise rappelle que les dispositifs de CAA et de TPFC ne peuvent pas se cumuler avec la retraite progressive.

Interne

Titre 3 : Faciliter et accompagner le repositionnement sur les emplois à moindre pénibilité

Les salarié(e)s occupant un poste sur un emploi repère à pénibilité avérée (ERPA) tel que visé par le GRH 00938[3] et souhaitant évoluer vers un poste ne figurant pas dans la liste des ERPA expriment fréquemment leurs difficultés à franchir le pas en particulier du fait d'une perte de rémunération.

Pour pallier cette difficulté, l'entreprise met en place une mesure d'accompagnement financière en vue de faciliter la transition professionnelle de ces salarié(e)s.

Article 19 : Le personnel concerné

Les salarié(e)s ayant occupé un ERPA depuis au moins 20 années et demandant à évoluer volontairement vers un autre métier ne figurant pas sur la liste des ERPA, avec pour conséquence une perte de d'éléments variables liés au poste, peuvent bénéficier de l'indemnité de repositionnement d'un ERPA vers un emploi non ERPA.

Article 20 : L'indemnité socle de repositionnement d'un emploi repère à pénibilité avérée (ERPA) vers un emploi ne figurant pas dans la liste des ERPA (mobilités volontaires)

L'indemnité socle de repositionnement est une indemnité fixe forfaitaire dégressive sur 3 années se décomposant comme suit :

- 3000 euros la première année, soit 250 euros versés mensuellement ;
- 2520 euros la deuxième année, soit 210 euros versés mensuellement ;
- 2040 euros la troisième année, soit 170 euros versés mensuellement.

Pour les salarié(e)s qui percevaient moins de 250 euros par mois d'indemnités et gratifications en moyenne sur les 12 mois précédant le changement de poste, l'indemnité s'élèverait à 150 euros par mois pendant une année soit un total de 1800 euros.

Article 21 : La majoration par les sociétés SNCF ou le GIE SNCF Optim

En fonction des spécificités de leurs salarié(e)s et de leurs métiers, les sociétés visées à l'article 1.1 du présent accord et le GIE SNCF Optim peuvent décider de :

- majorer le montant de cette indemnité ;
- majorer la durée de cette indemnité ;
- étendre le périmètre d'éligibilité ;
- réduire les conditions d'ancienneté sur un ERPA pour accéder à ce dispositif.

[3] Y compris avec l'application du nota de l'article 6.2.1 du GRH00938 : *« Nota. - Au-delà des 81 emplois à pénibilité avérée, un emploi ne relevant pas de cette liste peut cependant permettre à un agent de bénéficier des mesures liées à la pénibilité si ce métier est par exemple exercé de nuit (plus de 65 nuits par an) ou en 3 x 8. Pour être validées dans le cadre du bénéfice des mesures liées à la pénibilité, ces conditions d'exercice doivent être observées pendant une année de façon continue. »*

PB AD DR PC FC FD AG

Interne

Titre 4 : Améliorer les conditions financières de fin de carrière

Sont créés un échelon d'ancienneté supplémentaire pour les salarié(e)s statutaires et contractuel(le)s et des positions de rémunération de fin de carrière. Il s'agit de :

- permettre aux salarié(e)s de bénéficier d'une augmentation de leur rémunération liquidable dans un contexte de hausse du nombre de trimestres cotisables requis ;
- contribuer ce faisant à soutenir la prise de décision des salarié(e)s pour leur départ à la retraite.

Article 22 : La mise en place d'un pas d'ancienneté supplémentaire pour les salarié(e)s statutaires et contractuel(le)s

Article 22.1 La mise en place d'un nouvel échelon d'ancienneté pour les salarié(e)s au cadre permanent au 1er janvier 2025 et ajustement de l'échelon 11 (9 pour les ADC)

Il sera mis en place, au 1er janvier 2025, pour les salarié(e)s au cadre permanent un 12ème échelon d'ancienneté (10ème pour les agents de conduite).

La majoration totale du traitement correspondant à cet échelon sera de 31,1%.

L'attribution d'un 12ème échelon (10ème pour les agents de conduite) concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté cumulée sur les échelons 11 et 10 (9 et 8 selon les catégories de personnel) est égale ou supérieure à 8 ans à compter du 1er janvier 2025, 7 ans à compter du 1er janvier 2026, 6,5 ans à compter du 1er janvier 2027.

Simultanément, les modalités de déploiement de l'échelon 11 (9 pour les agents de conduite) seront revues à compter du 1er janvier 2025 afin de tenir compte de la création de l'échelon 12 selon les modalités précédentes.

L'attribution du 11ème échelon (9ème pour les agents de conduite) concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté sur le dernier échelon (10ème/8ème selon les catégories de personnel) est égale ou supérieure à 5 ans à compter du 1er janvier 2025, 3,5 ans à compter du 1er janvier 2026.

Le tableau des échelons devient le suivant – hors agents de conduite :

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Majoration	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%	23,60%	**27,3%**	**31,1%**
Temps de séjour normal	2 ans	2 1/2 ans	2 1/2 ans	3 ans	3 ans	3 1/2 ans	3 1/2 ans	4ans	4 1/2 ans	3 1/2 ans	3 ans	

PB FD DR PC FC FD AG

Interne

Cette mesure sera transposée, en tenant compte de leurs spécificités, aux agents de conduite dans les conditions suivantes :

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Majoration	2%	5%	8%	11%	14%	17%	20%	23,6%	**27,3%**	31,10%
Temps de séjour normal	2 ans	2 1/2 ans	2 1/2 ans	3 ans	3 ans	3 1/2 ans	4 1/2 ans	3 1/2 ans	3 ans	

Cette disposition fera l'objet d'une modification du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

Article 22.2 La mise en place d'un niveau supplémentaire d'ancienneté pour les salarié(e)s contractuels

Il est mis en place, au 1er janvier 2025, pour les salarié(e)s contractuel(le)s un niveau d'ancienneté supplémentaire à 36 ans d'ancienneté.

Cela se traduira par :

- Une majoration du salaire de base à :
  - 21,6% pour les agents positionnés sur les classes 1 à 6,
  - 10,8% pour les agents positionnés sur les classes 7 et 8.

- Conformément à l'avenant du 6 décembre 2023 de l'accord classification et rémunération de branche du 6 décembre 2021, les modalités de mise en place de la majoration d'ancienneté de 19,8% ou 9,9% selon les catégories de personnel évoluent au 1er janvier 2024. La totalité des salarié(e)s positionnés sur le dernier niveau d'ancienneté (30 ans) dont l'ancienneté est égale à au moins 3 ans bénéficieront de ces majorations au 1er janvier 2024 (quand nécessaire rétroactivement).

- La nouvelle majoration d'ancienneté supplémentaire à 21,6% ou 10,8% selon les catégories de personnel concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté sur le dernier niveau d'ancienneté (33 ans) est égale à 3 ans au 1er janvier 2025.

Les anciennetés se déclinent donc comme suit :

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans	36 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6	1,8%	3,6%	5,4%	7,2%	9,0%	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18,0%	19,8%	**21,6%**
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%	4,5%	5,4%	6,3%	7,2%	8,1%	9,0%	9,9%	**10,8%**

Interne

Article 23 : L'évolution salariale en fin de parcours professionnel

Article 23.1 : L'évolution de la grille statutaire permettant d'accompagner l'allongement des carrières

A compter du 1er avril 2025, il est créé un niveau supplémentaire dit « de fin de parcours » pour les classes 3 à 7 et TA et TB.

Pour les salarié(e)s des classes 3 à 7, les niveaux de fin de parcours comprennent deux nouvelles positions de rémunération.

Pour les agents de conduite, les niveaux de fin de parcours comprennent deux nouvelles positions de rémunération précédées des positions de rémunérations créées en 2023 :

- le niveau de fin de parcours TA sera composé des PR 14,15 et 16.

- le niveau de fin de parcours TB sera composé des PR 21,22 et 23.

L'accès aux niveaux de fin de parcours ne devrait plus permettre un accès à la classe supérieure.

Pour les salarié(e)s des classes 3 à 7, ces niveaux sont accessibles et attribuables, sauf OMS, sous les deux conditions cumulées suivantes :

- être âgé(e) d'au moins 50 ans ;
- être positionné(e) sur la dernière PR du niveau 2 des classes 3 à 7;

Les autres modalités précises d'application de ce dispositif seront discutées avec les OS signataires lors des groupes de travail « grille » du second trimestre 2024 et seront annexées au présent accord.

Pour les salarié(e)s des classes TA et TB, ces niveaux sont accessibles et attribuables, sauf OMS, sous les deux conditions cumulées suivantes :

- être âgé(e) d'au moins 45 ans ;
- être positionné(e) sur la dernière PR du niveau 2 de la classe TA ou de niveau 3 pour la classe TB.

Les autres modalités précises d'application de ce dispositif seront discutées avec les OS signataires lors des groupes de travail « grille » du second trimestre 2024 et seront annexées au présent accord.

L'impact des mesures d'allongement de la grille des agents de conduite sur le parcours des managers de proximité conduite sera examiné lors du groupe de travail encadrement.

Article 23.2 : La mesure d'accompagnement salarial des salarié(e)s contractuels en fin de parcours professionnel

A compter de 2025, une mesure de fin de parcours pour les salarié(e)s contractuel(le)s est mise en place.

- Pour les salarié(e)s (hors agent de conduite) des classes 3 à 8 : un (ou une) salarié(e) n'ayant pas de perspectives d'évolution sur la classe supérieure bénéficiera l'année de ses 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation individuelle spécifique de 3% sauf OMS.
- Les agents de conduite bénéficieront, l'année de leurs 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation individuelle spécifique de 3% sauf OMS.

PB ID DR
PC FC
FD AG

Interne

Dispositions finales

Article 24 : L'emploi

Les parties signataires conviennent que cet accord participe au flux d'embauches qui seront réalisées sur la période de l'accord.
Les aménagements de fin de carrière qu'il s'agisse de la CAA ou du TPFC participent à concourir sur le périmètre visé par l'accord, à due proportion au volume de recrutements annuels par des apports externes (recrutements à temps complet) ou internes (demandes de mutations).

Article 25 : L'entrée en vigueur et la durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Compte tenu du délai d'instruction des demandes de CAA ou de TPFC fixé à 6 mois, les salarié(e)s demandant à entrer dans le dispositif de CAA ou de TPFC à compter du 1er juillet 2024 bénéficieront des dispositions du présent accord.

Article 26 : Le suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est assuré par une commission composée de représentants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe Ferroviaire SNCF et de trois représentants par Organisation Syndicale Représentative signataire.

Cette commission se réunit une fois par an.

Un bilan sur l'emploi, par SA et par métiers sera présenté lors de cette commission de suivi annuelle. Seront notamment suivis les effets sur le volume de recrutement annuel des mesures du présent accord.
De plus, lors de cette commission de suivi, un point particulier de la CAA ADC sera fait pour d'éventuelles adaptations de l'accord concernant :

- les ADC statutaires recrutés après 2009 ;
- les ADC contractuels.

Par ailleurs le suivi des effets sur l'emploi et le recrutement du présent accord est également effectué en application des dispositions prévues dans les autres accords en vigueur portant sur le suivi de l'emploi et du temps partiel.

Un bilan sur l'utilisation des dispositifs prévus au présent accord sera partagé par la Direction aux Organisations syndicales signataires de l'accord au terme de quatre années d'application de l'accord.

En cas d'évolution légale, réglementaire ou conventionnelle susceptible d'impacter le présent accord, les parties peuvent déclencher une réunion de la commission de suivi de l'accord.

PB DR PC FC FD AG

Interne

Article 27 : La révision et la dénonciation

Les parties signataires peuvent à tout moment engager la procédure de révision de l'accord.

En outre, conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative au niveau du Groupe Ferroviaire SNCF peut à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu demander la révision de cet accord.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires, en application des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Cette dénonciation doit être notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires et donne lieu à dépôt dans les conditions fixées par voie réglementaire.

La dénonciation de l'accord prend effet au terme d'un préavis de 3 mois.

Article 28 : Le dépôt de l'accord

Un exemplaire du présent accord est établi pour chaque partie.

Il est déposé auprès du Secrétariat-greffe des Prud'hommes du lieu de conclusion en un exemplaire (Bobigny).

Deux exemplaires dont une version signée des parties et une version anonymisée sont transmis à la DREETS via la plateforme en ligne « Téléaccord », conformément à l'article D. 2231-4 du Code du travail.

PB DR

PC FC
AG

Interne

Fait à la Plaine Saint Denis, le 22/09/24

Pour le Groupe Ferroviaire SNCF :

Philippe BRU

La Fédération Nationale des Travailleurs,

Cadres et Techniciens des Chemins de fer français (C.G.T)

Avec réserves jointes
FALLACARA Dominique

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes-Ferroviaire

(UNSA-Ferroviaire)

FABRICE CHARRIERE

ROTH Delphine

La Fédération des Syndicats de Travailleurs du rail

Solidaires, Unitaires et Démocratiques (SUD-Rail)

Avec les réserves jointes
Fabien DUMAS

La Fédération des cheminots C.F.D.T

(C.F.D.T)

PASCAL COUTURIER

Anne Guezennec

Interne

ACCORD

Montreuil, le 16 avril 2024

RELATIF AUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

LETTRE DE RÉSERVE

La Fédération CGT des cheminots signe l'accord collectif relatif aux dispositifs d'accompagnement de fin de carrière qui crée de nouveaux droits et de nouvelles garanties collectives pour tous les cheminots.

Cependant, nous formulons les réserves suivantes :

Tout d'abord, sur le champ d'application, pour la CGT, les dispositions de l'accord ne reprennent pas dans son périmètre toutes les filiales directes ou indirectes créées ou à venir, toutes sociétés confondues.

Concernant le dispositif de cessation anticipée d'activité, les durées proposées dans les différentes formules demeurent en-deçà de nos revendications.

Nous émettons une réserve sur le niveau de rémunération repris à 75 % dans l'accord sur la partie travaillée pour la CPA/CAA hors pénibilité. En ce sens, la Fédération CGT des cheminots revendique une rémunération à 100 % sur la période travaillée pour tous les cheminots qui s'engagent dans le dispositif de CPA/CAA.

Concernant les mesures salariales en lien avec l'ancienneté et celles en lien avec les évolutions en fin de parcours, nos réserves portent sur les conséquences, dans cet accord, de la transposition dans l'entreprise de l'accord classifications et rémunérations de la branche ferroviaire.

Les cheminots contractuels, singulièrement ceux des classes 7 à 9, ne bénéficient pas du même niveau d'augmentation de salaire que les cheminots statutaires, raison pour laquelle la Fédération CGT des cheminots revendique l'instauration d'une grille unique pour tous les cheminots.

De plus, pour le suivi et la compensation en emplois, le texte n'est pas assez normatif en matière de garanties collectives. Il devra rapidement être précisé par les signataires de l'accord.

Pour la CGT, les compensations en emplois ou fractions d'emplois en lien avec les différentes quotités de TPFC ou CAA doivent être réalisées par des recrutements externes et suivies en proximité par les représentants des signataires de l'accord.

La Fédération CGT des cheminots entend également que les engagements pris par la direction, d'ouverture de discussions sur des évolutions en matière de pénibilité, formulés dans le relevé de décision de la négociation, soient tenus rapidement.

Il s'agit notamment de l'extension de la liste des métiers reconnus à pénibilité avérée, et ce pour tous les collèges, ainsi que la suppression des critères d'exclusion ou de suspension du compteur pénibilité, liée aux types d'absence et à leur durée.

Dominique FALLACARA
Secrétaire fédéral

263, rue de Paris - 93515 Montreuil - Tél : 01.55.82.84.40 - coord@cheminotcgt.fr – www.cheminotcgt.fr

Table ronde accord fin de carrière – Relevé de décisions

La présente négociation s'inscrit dans la démarche plus complète de la plateforme de progrès social.

Le relevé de décision est le suivant :

1. **Mise à signature de l'accord fin de carrière remis sur table en fin de séance jusqu'au 22 avril 24 à 17h**
   Si ce n'est pas un accord majoritaire, c'est-à-dire signé par des OS qui représentent au moins 50 % des salariés, aucune des mesures de l'accord proposé à la signature ne s'applique. L'accord de 2008 et son avenant de 2009 portant sur les dispositifs CPA/TPFC continueront à s'appliquer.

2. **Application de l'accord fin de carrière aux futures NewCo Fret**

La direction de Fret SNCF s'engage à inclure dans les futurs accords de transition qui préfigureront le futur cadre social applicable dans les deux futures sociétés, le présent accord fin de carrière s'il est signé.

Cf en annexe le courrier signé par le DG de Fret SNCF

3. **Pérennisation des mesures existantes d'aide au repositionnement de fin de carrière pour les ADC et les ASCT**

La direction de SNCF Voyageurs confirme la pérennisation des mesures d'aide au repositionnement des ADC et ASCT en fin de carrière (note applicative DRH voyageurs du 16 juillet 2023)

4. **D'ores et déjà engagement de SNCF Réseau, SNCF Voyageurs et SNCF Holding à proposer l'ouverture de discussions au plus tôt sur la mise en place des mesures d'aides au repositionnement pour certains de leurs métiers à pénibilité avérée** (déclinaison du chapitre 3 du présent accord mis à signature)

5. **Confirmation de la poursuite, par ailleurs, des discussions et des négociations sur les autres sujets de la plateforme de progrès social** :

- **Emploi et parcours professionnels :** table ronde Groupe conclusive le 29 avril.
- **Conditions d'exercice des métiers :** poursuite des échanges dans les sociétés et prochaine table ronde Groupe d'avancement des chantiers – juin.

- **Pénibilité :** bilatérales en mai/juin portant notamment sur la liste des ERPA et table ronde en juin.
- **Grille :** poursuite des travaux sur le second semestre, dont sujets d'évolution de la grille pour les cadres.
- **Encadrement :** seconde série de bilatérales et première table ronde en septembre/octobre.

6. **Pour la mise en œuvre des PR de fin de carrière pour les salariés des classes 3 à 7 et pour les classes TA et TB**

   Les niveaux 3 (niveau 4 pour ADC) sont accessibles sous conditions d'âge et de délai de séjour. Les autres modalités précises d'application de ce dispositif seront discutées avec les OS signataires lors des GT grille du second trimestre 2024 et seront annexées au présent accord.

FRET SNCF
DIRECTION GENERALE
16 rue Simone Veil
93585 Saint-Ouen-sur-Seine Cedex

M. Philippe BRU

Directeur des Ressources Humaines
Groupe SNCF

Saint Ouen sur Seine, le 9 avril 2024

Monsieur Le Directeur,

Dans le cadre de la transformation engagée par Fret SNCF, et en vue de valider le faisceau d'indices jurisprudentiel de la discontinuité sur le plan social (malgré la continuité des contrats de travail organisée par la loi), Fret SNCF doit renégocier les accords collectifs qui seront applicables dans les deux futures sociétés.

A cet effet, j'ai prévu de réunir les partenaires sociaux en vue de négocier, à partir du mois prochain, les accords de transition qui s'appliqueront aux salariés transférés dans ces deux nouvelles sociétés à compter du 1er janvier 2025, et qui préfigureront le futur cadre social applicable dans chacune de ces entités.

Au titre de la mobilité au sein du groupe, il nous semble par ailleurs socialement indispensable de préserver les dispositifs relatifs aux plan épargne groupe, compte épargne temps et aménagement de fin carrière, qui permettent les parcours professionnels entre les sociétés SNCF, et auxquels les salariés sont de fait très attachés.

Aussi, dans le cadre des négociations qui vont s'ouvrir à Fret SNCF, et avec votre appui précieux, Fret SNCF proposera aux partenaires sociaux d'organiser l'adhésion effective des deux nouvelles sociétés à ces trois accords Groupe dès le 1er janvier 2025, qui constitue aujourd'hui le seul moyen de réassurer les personnels sur leur appartenance au groupe demain.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Charles Puech d'Alissac
Directeur Général FRET SNCF

FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS DU RAIL
SOLIDAIRES, UNITAIRES, DÉMOCRATIQUES

Mr Philippe Bru
Directeur des Ressources Humaines Groupe

St Denis, le 22 avril 2024

Lettre de réserve de la fédération SUD-Rail
Accord CAA-Fin de carrière

Monsieur,

Les négociations menées sous la pression des cheminot-e-s ont permis d'obtenir un accord de haut niveau concernant la fin de carrière à la SNCF. Tout ceci se déroulant dans le cadre des revendications syndicales suite aux effets néfastes des contre-réformes sur les retraites, dont la dernière imposée par Emmanuel Macron malgré une mobilisation sans précédent, et dans la continuité des mobilisations de Février, notamment celle des ASCT.

La fédération SUD-Rail est signataire de cet accord mais ce n'est pas pour autant que nous, et les cheminot-e-s qui nous font confiance, considérons que les sujets des carrières, de la pénibilité et de la fin de carrière sont clos. Cet accord n'est pour nous qu'une étape vers des revendications issues de la base qui restent à satisfaire. De plus, les dispositions d'application de certaines mesures devant faire encore l'objet de négociations, des réserves sont nécessaires au cas où la mise en œuvre entrave, au final, la possibilité pour les agents concernés de pouvoir bénéficier de l'entièreté des mesures.

Le premier sujet de réserve pour notre fédération sont les propositions pour la population ASCT qui restent trop éloignées des revendications initiales. Même si cet accord va de manière indiscutable améliorer le liquidable pour la retraite, le contenu des mesures n'apporte pas les réponses qui permettraient de reconnaître complètement les particularités et contraintes du métier d'ASCT.

Sur la durée du CPA, sur le taux de rémunération durant la partie non travaillée du CPA, sur l'accès au C2P ou un équivalent pour tous, le compte n'y est pas pour la population ASCT. SUD-Rail considère que les PR supplémentaires ne concerneront pas les ASCT. En effet, suite aux mesures du 22 décembre 2022 sur les promotions à minima tous les 4 ans, le problème des ASCT bloqués sur les dernières PR de la Classe 3 a été réglé et donc cette mesure des 2 PR créées sur la Classe 3 est neutre pour les ASCT. Quant aux PR 21 et 22, les ASCT, comme de nombreux sédentaires, ne pourront dans leur immense majorité pas les atteindre sauf si la direction revoie les délais de séjours maximums sur chaque PR ou met en place des passages automatiques tous les 2 ans.

Même si des dispositions sont prises concernant les ADC Contractuel-le-s, pour cette population et celle des ADC statutaires embauchés après le 01 janvier 2009, les mesures prises compensent trop peu les pertes du dispositif de bonification ou de son placebo d'après 2009. La question de l'absence de la reconnaissance de la pénibilité des métiers de roulants au niveau de la branche et de la DGTIM précarisant de fait ces dispositifs dans le cadre de la politique d'ouverture à la concurrence et de filialisation *(groupement notamment)*.

Enfin, même si la revendication porté par SUD-Rail concernant l'indemnisation de la sortie d'un métier à pénibilité semble enfin avoir été entendue, les dispositifs retenus semblent insuffisants par rapport aux enjeux et à la nécessité de permettre aux cheminot-e-s de sortir des métiers à pénibilité au cours de leur carrière sans être financièrement pénalisés. Pour notre fédération, cela ne peut être qu'un premier pas vers une vraie politique de prévention et de sortie de la pénibilité pour des agents qui, faute de dispositifs adéquats, y seraient contraints toute leur carrière.

Pour la fédération SUD Rail

F.Dumas
E.Meyer