



Avril 2024

Fin de carrière Un nouvel accord de fin d'activité (ex-CPA) sur la table

Le précédent accord (GRH933) datait de 2008, prévoyait une Cessation Progressive d'Activité (une pour tous, une soumise à pénibilité 20/25 ans et une spécifique ASCT) et un Temps Partiel Fin de Carrière (TPFC au taux unique de 91,4%). Ces dispositifs ne sont utilisés que par 12% des cheminots...

Pour SUD-Rail, l'allongement des carrières, notamment suite aux dernières réformes des retraites, accroît la nécessité d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière de haut niveau.

L'accord soumis à signature propose 3 dispositifs de fin de carrière :

- **Une Cessation Anticipée d'Activité (CAA, ex-CPA):** avec demande du salarié 6 mois avant pour tous. La CAA est complétée par une Indemnité Complémentaire de Cessation Anticipée d'Activité (ICCAA).

	Conditions d'ancienneté	Durée dont 50% en dispense d'activité	Rémunération durant la période travaillée à 100%	Rémunération durant la période non travaillée
Pour tous	15 ans d'ancienneté à la SNCF	18 mois	75%	75%
Si pénibilité	+ de 20 ans sur un ERPA + de 25 ans sur un ERPA	24 mois 30 mois	100% 100%	75% 75%
ADC Contractuel-le-s	Pour les contractuels sur un ERPA pendant au moins 20 ans dont 12 ans en tant qu'ADC à la SNCF	30 mois	100%	75%
ASCT	Si au moins 20 ans sur un ERPA dont au moins 12 ans de service avec RHR en tant qu'ASCT	36 mois	100%	75%

* ERPA: emploi repère à pénibilité avérée

- **Un nouveau Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC):** de 12 à 24 mois pour tous (50 à 80% au choix) avec un supplément de rémunération de 10%. Pour les agents qui ont occupé un emploi à pénibilité pendant 20 ans, la durée du temps partiel pourra être portée à 36 mois, dans les mêmes conditions.
- **La retraite progressive:** Les statutaires ou contractuel-le-s peuvent bénéficier de la retraite progressive 2 ans avant l'âge minimum légal de départ du régime général soit 62 ans sous réserve d'avoir cotisé 150 trimestres, d'exercer une activité comprise entre 40 % et 80 %. La rémunération versée au salarié à temps partiel est complétée d'une partie de la pension de retraite liquidée.

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.

Depuis de nombreux mois, SUD-Rail porte des revendications pour les ADC :

- **Une CPA roulants de 48 mois avec une progressivité choisie par le roulant dans la cessation d'activité (rémunérée à 100% sur la période travaillée à 100%, au taux de la quotité +10% lors du temps partiel et à 75% pour la période non travaillée).** Rien ne justifie la différence de traitement entre ADC (qui n'ont plus les 5 ans de bonif depuis 2009) et ASCT.
- **Un Temps Partiel Fin de Carrière (TPFC) de 12 à 48 mois de 91,4% à 50% rémunéré au taux de la quotité complétée d'une majoration salariale de 10%.**



Avril 2024

Un accord sur l'aménagement des fins de carrière qui inclut des mesures salariales...

SUD-Rail réaffirme la nécessité immédiate d'une augmentation générale des salaires d'au moins 400€. En regard des bénéfices de plus de 1,3 milliards d'euros, l'augmentation récente de 1,8% est vécue comme une réelle provocation par les ADC. SUD-Rail revendique également l'indexation des salaires sur l'inflation.

Ce sont les conflits récents tout comme la menace d'un préavis sur les ponts du mois de mai 2024 qui ont poussé la direction SNCF à débloquer une prime de 400€ sur la paie de mars, la hausse de l'indemnité de résidence au 1er avril, les 3000 positions HC. Ces propositions ne se substituent pas à une NAO ou ne remplacent pas les années de disette salariale mais elles méritent d'être étudiées.

Mise en place de l'échelon 10 pour les ADC statutaires au 1er janvier 2025

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Majoration	2%	5%	8%	11%	14%	17%	20%	23,6%	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	4 1/2 ans	3 1/2 ans	3 ans	

Un niveau « de fin de parcours » et une création de PR supplémentaires

Pour les ADC statutaires, création du TA3 (PR 14, 15 et 16) et TB4 (PR 21, 22 et 23). Ces niveaux sont attribuables, sauf OMS, sous les deux conditions cumulées suivantes : être âgé d'au moins 45 ans et être positionné sur la dernière PR du niveau 2 de la classe TA ou de niveau 3 pour la classe TB, depuis au moins 4 ans.

Pour SUD-Rail, l'obtention de la PR14 coté TA et de la PR21 coté TB après un délai de séjour de 4 ans, actait un recul inacceptable ! SUD-Rail est intervenu et cette clause abusive a été retirée !

L'accès aux PR suivantes de ces niveaux de fin de parcours se fait au délai de séjour de 4 ans, sauf OMS.

Et pour les contractuels ?

Au premier janvier 2025 un nouvel échelon d'ancienneté sera mis en place, portant l'ancienneté d'entreprise à 36 ans. Cette nouvelle majoration portera le pourcentage d'ancienneté à 21,6% pour les classes 1 à 6 et 10,8% pour les classes 7 et 8.

Une augmentation individuelle « fin de parcours » de 3% à 60 ans verra le jour.

Ces mesures arrachées par SUD-Rail seront rediscutées rapidement dès que les premiers contractuels positionnés sur des emplois à pénibilité seront en âge de partir à la retraite.



Et maintenant, qu'est ce qui se passe ?

Cet accord final est proposé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera validé s'il est signé par des syndicats qui, au total, représentent plus de 50% à la SNCF.

Conformément à nos principes et à nos statuts, ce sont les adhérents de SUD-Rail qui décideront, avant le 22 avril, de signer ou non cet accord !