

Pénibilité : le nouvel accord fin de carrière n'est qu'un début !

Depuis plusieurs mois, à la suite de la réforme injuste de notre système de retraite, la fédération SUD-Rail n'a eu de cesse de se battre sur le sujet de la pénibilité. Ainsi en 2023, notre tract consacré à la pénibilité, la fin de carrière et la prévention : « Agir maintenant » reprenait nos revendications en la matière. L'accord fin de carrière, que nos adhérents ont décidé de signer à une très large majorité est venu valider notre démarche revendicative et notre syndicalisme de lutte. Il ne faut pas être naïf, ce sont bien les différentes grèves de ce début d'année à l'initiative de SUD-Rail (Asct, Eic, Matériel) qui ont arraché à la direction ces avancées sociales.

Mais pour SUD-Rail, l'accord fin de carrière n'est que la 1ère étape d'une démarche plus globale sur le sujet de la pénibilité, le débat est donc loin d'être clos.

Un premier round gagné en novembre 2023 :

Augmentation des primes pénibilité et création d'une P3

- P1 (20 ans) de 16,12 € à 26.88 €
- P2 (25 ans) de 26,12 € à 36.88 €
- Création de la P3 (30 ans) à 46.88 €

Élargissement des absences dites dérogatoires aux arrêts maladie jusqu'à 2 mois consécutifs au lieu de 15 jours. En clair, là où avant seulement 15 jours d'absence consécutive faisaient sauter votre prime pénibilité, maintenant, ce sont 2 mois.

Un 2ème round gagné en avril 2024 avec la signature de l'accord fin de carrière :

LES HOMMES AISÉS ONT UNE ESPÉRANCE DE VIE DE 84 ANS, CONTRE 71 ANS POUR LES PLUS MODESTES



Avec l'extension de la durée et l'amélioration des conditions de rémunération, l'ancien dispositif Cessation Progressive d'Activité devient Cessation Anticipée d'Activité.

Avec dans le même temps, l'indemnisation sur trois ans en cas de passage d'un Emploi Repère à Pénibilité Avérée (ERPA) à un emploi sans pénibilité ce qui faisait aussi parti de nos revendications. En clair, il y avait une perte de rémunération quand un ou une salarié-e décidait de passer d'un emploi pénible à un emploi sans pénibilité. Dorénavant l'entreprise compensera cette perte sur 3 ans à hauteur de 250€ mensuels la première année, 210 la deuxième et 170 la troisième année.



Pour SUD-Rail, la question de la prise en compte de la pénibilité du travail est essentielle. Si travailler comporte toujours des aspects contraignants, le travail devrait également permettre un épanouissement des travailleurs et des travailleuses. Pour SUD-Rail les choses sont claires. Il faut agir pour faire disparaître ou à minima réduire les pénibilités liées au travail et donc, obtenir la mise en place de vrais dispositifs de suivi des mesures de prévention, de traçabilité et in fine de compensation. Nous considérons qu'il serait réducteur de se concentrer sur la seule fin de carrière quand on parle de pénibilité, qui doit être reconnue dès le premier jour d'embauche. Pour SUD-Rail c'est bien sur les 3 volets (Traçabilité, Prévention et Compensation) qu'il faut agir simultanément pour ne pas « perdre sa vie à la gagner » !

Une traçabilité nécessaire pour toutes et tous !

SUD-Rail est déjà intervenu à de nombreuses reprises pour faire régulariser des situations « non-suivies » par la direction (contractuel-le-s, domaine Matériel, année de formation ...). Afin que chaque salarié soit à même d'être sensibilisé et informé sur la pénibilité de son métier et de sa situation de travail, SUD-Rail revendique la mise en place d'une traçabilité sur la fiche de paie pour avertir les cheminot-e-s s'ils sont sur un emploi pénible ou sur une situation de travail répondant aux critères. Cette information sur la fiche de paie devra également reprendre le nombre d'années d'exposition à la pénibilité et prendre en compte la pénibilité éventuelle des emplois tenus avant l'embauche à la SNCF. Le récapitulatif salarial annuel devra intégrer le taux d'exposition de chaque salarié statutaire ou contractuel aux différents critères de pénibilité en explicitant le suivi de ces éléments.

Pour les statutaires, la direction devra mettre en place le dispositif C2P afin d'anticiper la mobilité (démission, licenciement, etc.) ou le transfert vers une EF privée qui ne reconnaît pas le dispositif SNCF. Pour tous, Contractuel-e-s et Statutaires, le départ anticipé lié aux C2P devra être cumulable aux dispositifs de CPA garantis dans toutes les sociétés et filiales !

Prévention, garantie des droits, déroulement de carrière ... Nous exigeons des avancées immédiates !

Dans l'entreprise, les contraintes sont très souvent monnayées. Les effets pervers du système font que les agents sont dans l'obligation d'augmenter leurs EVS par des travaux pénibles pour bouclier les fins de mois. Alors même qu'il devrait lui proposer des alternatives vers moins de contraintes au long de sa carrière, le système pousse donc l'agent à rester sur un métier pénible tout au long de sa vie professionnelle ... Il faut remettre en cause ce système et gagner des droits pérennes, c'est pour cela que SUD-Rail revendique :

1. **Un dispositif de sécurisation de la rémunération et des droits tout au long de la carrière !**
Mise en place d'un dispositif qui sécuriserait la rémunération en cas de mobilité professionnelle ou d'évolution vers un métier à pénibilité moindre. Ce dispositif, déjà mis en place dans certaines entreprises, permettrait aux cheminot-e-s d'envisager plus sereinement un déroulement de carrière linéaire et autoriserait les agents à sortir de la pénibilité sans impact sur la fiche de paie.
2. **Une meilleure reconnaissance de la pénibilité des métiers ET des situations de travail !**
Il est nécessaire de faire évoluer la liste des 81 Emplois à Pénibilité Avérée, avec la prise en compte de nouveaux critères, comme par exemple la « relation clientèle » ou le « stress professionnel », pathologies menant à l'épuisement du salarié. Concomitamment à la fin du Statut, il faut faire reconnaître pénibles les métiers de routants qui ne le sont plus pour les nouveaux embauchés ! Chaque situation de travail devra être analysée séparément pour définir, avec les représentants-es du personnel, si elle ouvre le droit à la pénibilité.
3. **Un dispositif de prévention opposable et digne de ce nom !**
 - Un volet relatif à la prévention des risques professionnels le plus en amont possible (aménagement des postes de travail et des horaires; évaluation sérieuse des risques, suppression des risques à la source, suivi médical renforcé).
 - Un volet relatif à la gestion des carrières en envisageant de façon anticipée pour les métiers fatiguants et usants des reconversions, des reclassements pour permettre aux salariés de parvenir à la retraite en bonne santé.
 - Dans chaque établissement de production, des Instances Représentatives du Personnel doivent être tenues pour suivre, mettre en place et répondre aux revendications sur les conditions de travail du quotidien.

Ce n'est pas suffisant, il reste des avancées à aller chercher !

Une meilleure traçabilité et prise en compte de la pénibilité :

SUD-Rail est déjà intervenu à de nombreuses reprises pour faire régulariser des situations « non-suivies » par la direction (*contractuel-le-s, domaine Matériel, année de formation*).

SUD-Rail revendique la mise en place d'une traçabilité sur la fiche de paie pour avertir les cheminots lorsqu'ils sont sur un emploi pénible ou sur une situation de travail répondant aux critères de pénibilité.

Cette information sur la fiche de paie devra également reprendre le nombre d'années d'exposition à la pénibilité et prendre en compte la pénibilité éventuelle des emplois tenus avant l'embauche à la SNCF.

Le récapitulatif salarial annuel devra intégrer le taux d'exposition de chaque salarié *statutaire ou contractuel* aux différents critères de pénibilité en explicitant le suivi de ces éléments.

Une mise à jour des ERPA (Emplois Repère à Pénibilité Avérée) :

Aujourd'hui ce sont 81 ERPA qui sont recensés à la SNCF (Grh00938) auxquels il convient de rajouter tous les emplois en 3x8. Cette liste grâce à l'accord classification rémunération doit évoluer pour intégrer de nouveaux emplois.



SUD-Rail depuis plusieurs semaines a transmis à la direction une liste avec plus de 150 emplois intégrant la prise en compte de nouveaux critères, comme la « *relation clientèle* » ou le « *stress professionnel* », pathologie menant à l'épuisement du salarié, emplois que nous voulons voir reconnus en « *Emploi Repère à Pénibilité Avérée* ».

En effet comment expliquer qu'avec la multiplication des travaux, des pannes matériels et la déficience des infrastructures, les métiers de la « relation client » en contact direct avec un public de plus en plus agressif ne sont pas pénibles ?!

Un dispositif de prévention opposable et digne de ce nom !

- ✓ Un volet relatif à la prévention des risques professionnels le plus en amont possible avec un suivi sérieux en CSSCT et en CSE (*aménagements des postes de travail et des horaires, évaluation sérieuse des risques, suppression des risques à la source, suivi médical renforcé*).
- ✓ Un volet relatif à la gestion des carrières en envisageant de façon anticipée des reconversions pour les métiers fatigants et usants, des reclassements sans perte de rémunération, pour permettre aux salariés de parvenir à la retraite en bonne santé.
- ✓ Au niveau local, dans chaque établissement de production, des Instances Représentatives du Personnel doivent être tenues pour suivre, mettre en place et répondre aux revendications sur les conditions de travail du quotidien.

Nous avons interpellé la Direction pour fixer rapidement une date de début de négociations pour traiter l'ensemble de ces sujets !

Les obligations légales de la Pénibilité avaient été complètement laissées à l'abandon par notre Direction. C'est la Fédération SUD-Rail qui, dès avril 2022, a remis ce sujet en première ligne des négociations. Les différentes luttes que nous avons initiées, ont permis quelques avancées significatives. Ce n'est pas suffisant, nous allons donc continuer pour faire gagner de nouveaux droits à tous les cheminot-e-s !