

Union
syndicale
Solidaires
Sud
Rail



CAA & TPFC

(issus de l'Accord d'entreprise
sur les fins de carrière)

NOTES

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

* Ce livret a pu être édité grâce aux cotisations des adhérent.es SUD-RAIL.

Après consultation de ses adhérents, la fédération SUD-Rail a décidé de signer l'accord sur les fins de carrière. Cet accord à durée indéterminée va concerner les agents de tous les statuts, ceux du Fret comme ceux qui sont transférés dans les filiales TER. Dans la continuité des conflits de février (Matériel, ASCT, EIC) qui ont déclenché la table ronde «urgence sociale», la direction a été contrainte, en plus des annonces rémunération (400€, 3000 PR, indemnité de résidence, contractuel-le-s...), notamment sous la pression des ASCT, d'avancer les négociations CPA-Fin de carrière.

Dans les négociations, SUD-Rail a porté des revendications pour revaloriser les indemnités et la durée d'un accord initial datant de 2008, totalement inopérant et utilisé par environ 12% des cheminot-e-s. Après la réforme Macron, il fallait réagir!

Les avancées de cet accord permettront de compenser une partie du décalage progressif de l'âge de départ et également d'augmenter légèrement le niveau de pension.



Qui est concerné?

Tout salarié à partir de 50 ans ou 4 ans avant l'âge d'ouverture des droits (AOD) peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel renforcé de fin de carrière. Les salariés contractuels pourront demander à bénéficier d'un second entretien compte tenu de leur âge plus tardif de départ à la retraite.

Les salariés de 50 ans et plus, statutaires comme contractuels, des sociétés citées ci-dessous bénéficient des mesures de l'accord fin de carrière :

- Les salariés des 5 sociétés (SNCF, SNCF Voyageurs, Fret SNCF, SNCF Réseau et SNCF Gares & Connexions) et les salariés de SNCF Optim'Services ;
- Les salariés des filiales SNCF Voyageurs créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices dans le cadre de l'ouverture à la concurrence et détenues majoritairement par SNCF Voyageurs, de façon directe ou indirecte.

Une filiale n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord (exemples: Keolis, Eurostar, etc.) peut à tout moment souhaiter que ses salariés bénéficient des dispositions de l'accord. Le champ d'application sera alors élargi par avenant.

S'agissant de FRET SNCF, nous continuons le combat pour obtenir un moratoire sur sa liquidation!

L'entreprise a précisé:

«Un accord de transition visant à définir le cadre social de chacune des deux futures entités issues de Fret SNCF est en cours de négociation avec les organisations syndicales représentatives de Fret SNCF. Ce projet prévoit l'application des dispositions de l'accord fin de carrière dans les deux nouvelles sociétés. Dès signature des accords de transition, les modalités de mise en oeuvre de l'accord seront traduites dans un guide d'application spécifique.»



Le calcul de la pension de retraite

L'entreprise prend à sa charge la totalité des cotisations patronales et salariales retraite correspondant à la part non travaillée de la CAA ou du TPFC. Cette disposition comprend également les cotisations de retraite complémentaire pour les salariés contractuels.

Les dispositifs de CAA et de TPFC n'ont donc pas d'incidence sur le calcul de la pension de retraite.

CAA/TPFC et prise des jours de congés et CET

Les congés, ainsi que les jours issus du CET, sont à poser pendant la période travaillée de la CAA ou pendant le TPFC.

La CAA ou le TPFC peuvent cependant être suivis par un Congé de Fin d'Activité (CFA) avec la liquidation des jours disponibles sur le CET fin d'activité, le cas échéant.

Le Congé de Fin d'Activité issu du sous-compte de fin d'activité du CET est toujours positionné à l'issue du dispositif choisi. Dans le cas où tu bénéficieras d'un Congé de Fin d'Activité, c'est à l'issue de la CAA (ou TPFC) que tu devras avoir atteint ton AOD pour pouvoir liquider ta retraite.

La cessation de fonction au motif de la retraite doit s'effectuer à la fin du Congé de Fin d'Activité.

Irréversibilité de l'engagement dans un dispositif de CAA ou TPFC

Dès lors que tu as signé ton avenant et démarré une CAA ou un TPFC, tu ne peux revenir sur ta décision. L'entrée dans le dispositif de CAA ou TPFC est un engagement définitif.

Toutefois, l'accord prévoit la possibilité pour l'établissement d'attache du salarié d'étudier un retour à la situation antérieure en cas d'évènement exceptionnel : séparation, chômage du conjoint, décès ou longue maladie du conjoint, diminution importante des revenus du ménage, etc...

Période transitoire d'instruction des demandes

Une période raccourcie d'instruction pour les salariés souhaitant démarrer une CAA ou un TPFC en janvier ou février 2025 est mise en place.

Compte tenu du délai d'instruction des demandes de CAA, une période transitoire s'ouvre entre le 1er juillet 2024 et le 31 décembre 2024.

Une souplesse dans le délai d'instruction est donc accordée :

- Tous les salariés faisant leur demande jusqu'au 15 septembre 2024 pourront démarrer leur CAA à partir du 1er janvier et jusqu'au 14 mars 2025.
- Pour les demandes arrivant à compter du 16 septembre 2024, le délai classique d'instruction de 6 mois s'appliquera.



La situation des salariés ayant formulé une demande de CPA ou de TPFC en application de l'accord collectif de 2008

Situation rencontrée	Réponse apportée
Le salarié est déjà dans un dispositif de CPA ou de TPFC.	Il n'y a pas de retour en arrière possible que le salarié soit dans sa période travaillée ou dans sa période non travaillée.
La demande de CPA ou de TPFC est en cours et n'est pas validée.	Le salarié doit exprimer le fait qu'il ne souhaite pas poursuivre cette demande de CPA ou de TPFC. Il doit alors renouveler sa demande afin de s'inscrire dans le dispositif de CAA ou de TPFC nouvelle formule en fonction de son souhait.
L'agent a fait sa demande de CPA ou de TPFC, Le processus de mise en place est finalisé et la CPA ou le TPFC doit démarrer après 1er janvier 2025.	A partir du 1er janvier 2025, le dispositif de CAA ou de TPFC nouvelle formule s'applique et il ne sera plus possible d'engager une CPA ou un TPFC ancienne formule. Il faut donc que le salarié renouvelle sa demande pour s'inscrire dans le nouveau dispositif souhaité (CAA ou TPFC nouvelle formule).
La CPA ou le TPFC ancienne formule a été demandé, le dossier est signé et finalisé, et la CPA ou le TPFC ancienne formule n'a pas démarré mais doit commencer avant fin décembre 2024.	Le salarié est inscrit dans le dispositif de CPA ou de TPFC ancienne formule. Il n'est pas possible de revenir en arrière Néanmoins une instruction locale en lien avec la DRH de la société pourrait être envisagée au cas par cas, au regard de la spécificité de la situation du salarié et de son entité et si le salarié accepte de décaler son entrée dans le dispositif après le 1er janvier 2025.

La Cessation Anticipée d'Activité

Les différentes formules de CAA

Formule	Conditions d'ancienneté	Durée maximum dont 50% en dispense d'activité	Rémunération durant la période travaillée à 100%	Rémunération durant la période non travaillée
CAA de base	15 ans d'ancienneté à la SNCF	18 mois (9 mois de dispense)	75 %	75 %
CAA pénibilité	Si au moins 20 ans sur un emploi pénible	24 mois (12 mois de dispense)	100 %	75 %
	Si au moins 25 ans sur un emploi pénible	30 mois (15 mois de dispense)	100 %	75 %
CAA Conducteurs contractuels	Pour les contractuels sur un emploi pénible pendant au moins 20 ans dont 12 ans en tant que conducteur à la SNCF	30 mois (15 mois de dispense)	100 %	75 %
CAA Contrôleurs	Si au moins 20 ans sur un ERPA dont au moins 12 ans de service avec RHR en tant ASCT	36 mois (18 mois de dispense)	100 %	75 %

Il n'est pas nécessaire d'avoir toujours occupé un ERPA (Emploi Repère à Pénibilité Avérée) ou un poste d'agent de conduite ou d'ASCT pour pouvoir bénéficier d'une CAA « pénibilité ». Il suffit de remplir, sur l'ensemble de ta carrière, les conditions d'ancienneté requises.

L'ancienneté prise en compte est l'ancienneté cumulée dans les sociétés SNCF et Optim'Services.

A l'issue de la CAA, éventuellement suivie des jours de congés et de CET (compte courant et de fin d'Activité), tu dois pouvoir liquider ta retraite et donc avoir atteint a minima l'Age d'Ouverture des Droits (AOD) à la retraite à la fin de la période non travaillée de la CAA.

A noter

Cette formule n'est donc pas prévue pour les salariés qui solliciteraient une CAA alors qu'ils auraient validé tous les trimestres requis pour obtenir une retraite à taux plein, avant la fin de la CAA demandée.

(Au sens du présent accord, une retraite à taux plein correspond, pour les statutaires et pour les contractuels, à une retraite sans proratisation et sans décote, dans le régime de base. Pour les salariés poly pensionnés, la durée d'assurance retenue pour obtenir une retraite à taux plein est celle correspondant au régime pour lequel le nombre de trimestre requis est le plus élevé.)

Les différentes durées possibles de CAA

La CAA pour tous

La durée de la CAA pour tous est d'une durée minimale et maximale de 18 mois, quelle que soit ta situation. Cette durée ne peut être ni réduite ni augmentée. Elle est pour la première moitié travaillée et pour la seconde moitié non travaillée.

La CAA « Pénibilité », « ADC » et « ASCT »

La durée minimale de ces formules de CAA est de 18 mois se décomposant en 9 mois travaillés et 9 mois de dispense d'activité.

Ces formules CAA pénibilité sont modulables par palier de 2 mois (18 mois, 20 mois, 22 mois, 24 mois, 26 mois, 28 mois, 30 mois, 32 mois, 34 mois et 36 mois) pour atteindre leur durée maximale précisée dans le tableau précédent, sous réserve de respecter les conditions d'ancienneté nécessaires.

Il n'y a donc pas d'obligation pour les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ces formules de déclencher le dispositif dans sa durée maximale.

Exemple : un ASCT remplissant l'ensemble des conditions pour bénéficier d'une CAA de 36 mois peut demander à entrer, au choix, dans un dispositif de 18, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32 ou 34 mois.

De même, un agent voie ou de technicentre pouvant prétendre à une CAA de 30 mois peut souhaiter mobiliser le dispositif sur une durée réduite de 18 mois, 20 mois, 22 mois, 24 mois, 26 mois ou 28 mois.

La durée de la CAA doit être choisie au moment où tu effectues ta demande.

Quelle que soit la durée de la CAA, celle-ci peut être prolongée par un Congé de Fin d'Activité (CFA) avec la liquidation des jours disponibles sur le CET fin d'activité, le cas échéant.

Le Congé de Fin d'Activité issu du sous-compte de fin d'activité du CET est toujours positionné à l'issue du dispositif choisi. Dans le cas où tu bénéficieras d'un Congé de Fin d'Activité, c'est à l'issue de la CAA que tu devras avoir atteint ton AOD pour pouvoir liquider ta retraite.

Cas des salariés en forfait jours et en Temps partiel

Si tu es en forfait jour à temps plein, tu peux bénéficier de la CAA tout en restant en forfait jour.

Un salarié à temps partiel souhaitant bénéficier d'une CAA doit revenir à temps plein pour pouvoir effectuer la première période travaillée. Si tu ne le souhaites pas, il faut t'orienter vers un temps partiel de fin de carrière mieux adapté à tes contraintes.

Situation des salariés RQTH

Un salarié ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est éligible au dispositif de la CAA.

Il peut ainsi demander une CAA même si la reconnaissance de travailleur handicapé lui permet déjà de partir de manière anticipée à la retraite, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD).

Les congès durant la période de CAA

Tu es considéré comme travaillant à temps plein durant toute la période travaillée de la CAA (première partie de CAA). Durant cette période, tu acquies l'ensemble de tes congès et tu peux en bénéficier selon les règles en vigueur dans l'entreprise. Durant toute la période non travaillée (seconde partie de CAA), tu es considéré comme un salarié en absence. À ce titre, tu n'acquies aucun jour de congès.

Période Travaillée + CA + Jours CET (compte courant)	Période non travaillée	CET Fin d'activité	Retraite
---	------------------------	-----------------------	----------



La rémunération durant la CAA

La CAA pour tous

La rémunération fixe moyenne des salariés s'inscrivant dans le dispositif de CAA pour tous est de 75% durant la durée de la CAA.

CAA pour tous	Taux des éléments de rémunération versés en période travaillée	Taux des éléments de rémunération versés en période non travaillée	Taux moyen sur le durée de la CAA
Traitement Indemnité de résidence Majoration salariale Supplément de rémunération Complément de rémunération PFA Salaire de base Prime d'ancienneté	75%	75%	75%
Prime de travail fixe mensuelle Prime de travail Roulants Prime de travail supplémentaire code prime 9 et 25	75% 100% 100%	75% 50% 50%	75%
Grat exploit GAEX Grat Vacances GRAVAC	75%	75%	75%

Ces taux sont notamment calculés sur une base année pleine hors impact des absences non rémunérées, hors proratisation liée par exemple à une cessation intervenant en cours d'année, un congé de fin d'activité, un temps partiel précédant l'entrée en CAA, etc.

L'assiette des primes roulant à prendre en compte est la moyenne mensuelle des primes roulants perçues lors des 12 derniers mois avant la fin de la période travaillée ou la VMTP/VMT si elle est plus favorable.



La CAA ERPA

La rémunération fixe moyenne des salariés s'inscrivant dans le dispositif de CAA "ERPA" est de 87,5% durant la durée de la CAA.

Les éléments de rémunération sont versés suivant les taux ci-dessous en fonction des périodes travaillées et non travaillées :

CAA ERPA	Taux des éléments de rémunération versés en période travaillée	Taux des éléments de rémunération versés en période non travaillée	Taux moyen sur le durée de la CAA
Traitement Indemnité de résidence Majoration salariale Supplément de rémunération Complément de rémunération PFA Salaire de base Prime d'ancienneté	100%	75%	87,5%
Prime de travail fixe mensuelle Prime de travail Roulants Prime de travail supplémentaire code prime 9 et 25	100%	75%	87,5%
Grat exploit GAEX Grat Vacances GRAVAC	87,5%	87,5%	87,5%

Ces taux sont notamment calculés sur une base année pleine hors impact des absences non rémunérées, hors proratisation liée par exemple à une cessation intervenant en cours d'année, un congé de fin d'activité, un temps partiel précédant l'entrée en CAA, etc.

L'assiette des primes roulant à prendre en compte est la moyenne mensuelle des primes roulants réalisées lors des 12 derniers mois avant la fin de la période travaillée ou la VMTP/VMT si elle est plus favorable.



A noter

Les éléments variables de solde

Les éléments variables de solde y compris les Indemnités Fixes Mensuelles (IFM) seront versés au titre de la période travaillée en regard des journées de service effectuées. En revanche, tu ne percevras aucun élément variable de solde et aucune IFM au titre de la période non travaillée.

Le versement des éléments issus des dispositifs de «reconnaissance de la performance»: GIR, PV, La Prime

En période travaillée de CAA, tu es considéré comme étant à temps complet. Tu percevras donc, au titre de cette période travaillée, une GIR, PV, Prime calculée suivant les mêmes modalités qu'un salarié travaillant à temps complet.

En période non travaillée de CAA, tu es pointé en absence. Tu ne percevras donc pas de GIR, PV, Prime au titre de la période non travaillée.

L'intéressement des salariés en CAA

En période travaillée de CAA, tu es considéré comme étant à temps complet. Tu percevras donc, au titre de cette période travaillée, un intéressement calculé suivant les mêmes modalités qu'un salarié travaillant à temps complet.

En période non travaillée de CAA, tu es pointé en absence et de ce fait, tu ne percevras pas d'intéressement au titre de cette période non travaillée.

L'exercice de notation durant la période de CAA

Pendant toute la période de CAA, les exercices de notations se dérouleront normalement.

Tu restes inscrit sur les listes de notation même durant la période non travaillée.



Le Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC)

La durée de période temps partiel

La durée minimale de temps partiel de fin de carrière est de 12 mois.

La durée maximale de temps partiel est de 24 mois.

Cette durée maximale peut aller jusqu'à 36 mois si le salarié occupe ou a occupé un ERPA durant au moins 20 ans.

La durée du temps partiel de fin de carrière peut donc être comprise entre 12 mois et 24 ou 36 mois selon les catégories de salariés, avec des paliers de 6 mois. Cette durée peut donc être, selon ta situation et ton souhait, de 12, 18, 24, 30 ou 36 mois. La durée totale du temps partiel de fin de carrière doit être décidée au moment de la demande de temps partiel de fin de carrière. Elle est confirmée au moment de la signature de l'avenant au contrat de travail.

Attention : le temps partiel de fin de carrière ne peut pas se cumuler avec la CAA. Autrement dit, un TPFC ne peut pas précéder une CAA, les deux dispositifs ayant pour issue obligatoire la liquidation de la pension de retraite.

Les taux de temps partiel

Le TPFC est une modalité particulière de temps partiel destiné aux salariés en fin de carrière.

Il est appliqué au TPFC l'ensemble des modalités de temps partiel décrites dans le RH00662.

A ce titre, il est possible de choisir l'un des taux de temps partiel faisant l'objet de l'annexe 1 du RH00662 dès lors que celui-ci est compris entre 50 et 80% comme indiqué dans le tableau ci-contre.

80%
74,79%
71,49%
67,77%
64,05%
60,74%
57,02%
53,72%
50%

Pour accéder au RH 00662,
appuie sur le QR Code ou
scanne-le.



La modulation du taux de temps partiel

Le taux de temps partiel est choisi au moment de la demande, et confirmé lors de la signature de l'avenant, pour l'ensemble de la période de TPFC.

Il n'est donc pas possible de moduler le taux de temps partiel au cours de la période de TPFC (par exemple pour un TPFC de 12 mois, choisir 6 mois à 80% et 6 mois à 50%).

Les congés durant la période de TPFC

Les modalités d'acquisition et d'attribution des jours de congés pendant toute la durée de TPFC sont identiques à celles applicables aux salariés à temps partiel telles que décrites dans le RH00662

Les modalités de rémunération du TPFC

Ta rémunération en TPFC est proratisée en fonction du temps contractuel choisi dans le cadre de ton TPFC, suivant les mêmes modalités de calcul que pour un salarié à temps partiel.

Ta rémunération fixe est complétée d'une majoration salariale de 10% calculée sur une base temps plein.

Cette majoration salariale de 10% s'applique aux éléments de rémunération suivants:

- Traitement/salaire de base et prime d'ancienneté,
- IR,
- majoration salariale de traitement,
- supplément de rémunération,
- complément de rémunération,
- PFA, majoration de PFA, complément de PFA,
- prime de travail fixe mensuelle, prime roulant,
- GRAVAC et GAEX.

L'assiette des primes roulant à prendre en compte pour cette majoration salariale est la moyenne mensuelle des primes roulants réalisées lors des 12 derniers mois en équivalent temps plein ou la VMTP si elle est plus favorable.

Exemples :

- si tu es sur un TPFC de 60,74 %, tu auras une rémunération correspondant à 70,74% d'un traitement à taux plein ;
- si tu es sur un TPFC de 50 %, tu auras une rémunération correspond à 60 % d'un traitement à taux plein.



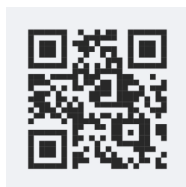
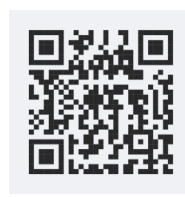
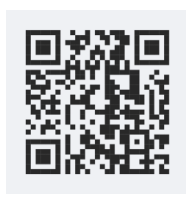
Pour toutes questions, contacte un.e délégué.e SUD-Rail



SUD-Rail sur tous les terrains, sur tous les réseaux!

Retrouve toute l'actualité sur nos pages/comptes Facebook, X, Instagram, sur la chaîne Whatsapp de la fédération SUD-Rail et l'application disponible sur iOS et Android.

Appuie sur les logos ou scanne le QR Code pour accéder!



Union syndicale
Solidaires

SUD
Rail

* SE

SYNDIQUER

Fédération SUD-Rail 38 RUE DES RENOILLERES 93200 ST DENIS
01 42 43 35 75 / federation@sudrail.fr