

TABLE RONDE SUIVI DU CAA

Depuis les contre-réformes injustes de notre système de retraite, la fédération SUD-Rail n'a eu de cesse d'agir sur le sujet de la pénibilité nationalement et localement. Ainsi dès 2023, notre tract consacré à la pénibilité, la fin de carrière et la prévention « Agir maintenant » reprenait nos revendications centrales.

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 catégorielles et tous services à l'initiative de SUD-Rail qui ont arraché à la direction ces avancées sociales.

Mise en place grâce à l'accord « fin de carrière », la **Cessation d'Activité Anticipée (CAA)** ainsi que le **Temps Partiel Fin de Carrière (TPFC)** permettent aux cheminotes et cheminots d'anticiper leur départ tout en tenant compte des réalités du métier, en particulier pour celles et ceux exposés à des conditions de travail pénibles.

Ces dispositifs sont une avancée importante par rapport à l'ancien CPA, trop restrictif, mal compris et inadapté aux parcours professionnels.

C'est la raison pour laquelle SUD-Rail n'avait pas signé le CPA, mais a soutenu et signé cet accord «fin de carrière».

A qui bénéficie le CAA ?

Comme l'accord vient de se mettre en place, il existe peu de recul sur les demandes.

Ainsi, fin avril, 1966 cheminot-e-s ont souscrit à un des mécanismes de CAA dont 1889 démarrent la période travaillée en 2025. 52% des demandes viennent de Voyageurs et 42% de Réseau.

- 75% des CAA sont des formules avec pénibilité
- 99% sont des statutaires
- 456 ADC ont souscrit à une CAA (59% de 30 mois et 16% de 24 mois)
- 122 ASCT ont souscrit à une CAA (81% une CAA de 36 mois et 16% de 24 mois)



COMITÉ DE SUIVI DE L'ACCORD DE FIN DE CARRIÈRE 2025

Cessation Anticipée d'Activité

1966 agent-e-s vont en bénéficier

Temps Partiel de Fin de Carrière pour 150 agent-e-s

Echelon 12 : 3125 agent-e-s concerné-e-s

Echelon 10 (ADC) : 914 agent-e-s concerné-e-s

La très forte demande des CAA dès janvier 2025 prouve que cet accord était très attendu et valide la position de SUD-Rail.

Ainsi, même s'il est impossible de donner les pourcentages pour l'instant, car c'est encore trop tôt, mais le taux de demandes serait sûrement supérieur à 30% contre seulement 10% pour le CPA).

Il faudra sûrement attendre fin 2026 pour avoir un pourcentage exact.

En parallèle, nous serons très vigilants aux autorisations d'embauches pour remplacer ces départs anticipés.

A qui bénéficie le TPFC ?

- 150 demandes
- 51% chez Voyageurs et 35% à Réseau
- 45% étaient sur un ERPA pendant +20 ans
- 3 familles sont très représentées (Maintenance, Relation Clients, Conduite)

Ce dispositif est encore mal connu et pour les métiers à forte demande les établissements ne veulent pas en faire la promotion car la GPEC est plus compliquée

HEXAFRET et TECHNIS

105 d'Hexafret et 1 de Technis ont fait une demande de CAA. 1 de Technis a fait une demande de TPFC.

Repositionnement d'un Emploi Repère à Pénibilité Avérée sur un Emploi sans pénibilité

Ce dispositif est opérationnel, mais très peu sollicité et a beaucoup de difficultés à se mettre en œuvre puisque moins d'une dizaine de salarié-e-s sont concerné-e-s. Le nombre de reclassement suite à contraintes (médicales par exemple) explique ces difficultés, car il reste très peu d'emploi sans pénibilité à pourvoir.

Mesures sur la rémunération

Niveaux fin de carrière

TA	TB	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Total
44	319	365	121	210	1059

Echelon 12 : 9 cheminot-es contractuel-e-s et 3116 statutaires. Au total 3125.

Echelon 10 : TA 52 et TB 862. Au total 914 (tous statutaires).

Al « dernière partie de carrière », 1 059 contractuel-le-s de + de 60 ans en ont bénéficié. 35 contractuel-le-s n'ont pas eu l'Al fin de carrière (32 pour qualité de service insuffisante et 3 pour changement de classe). Par contre, ils et elles restent éligibles pour l'année prochaine suite à l'intervention de SUD-Rail.

Cet accord doit encore évoluer

Malgré ces avancées, tout le monde n'en profite pas.

Pourquoi ?

- L'évaluation de la pénibilité est trop souvent absente ou superficielle.
- La traçabilité des parcours est défailante.
- La liste des postes reconnus pénibles (ERPA) reste trop restrictive et injuste
- Les informations ne sont ni claires ni accessibles pour bon nombre de cheminot-e-s
- Certain-e-s agent-e-s, pourtant exposé-e-s pendant 20 ou 25 ans (horaires décalés, nuit, conditions extrêmes...), n'ont aucuns droits reconnus, faute de suivi sérieux de leur exposition

C'est pour cela que SUD-Rail revendique :

- L'élargissement de la liste des 84 ERPA, ainsi que l'évolution du « NOTA » pour tenir compte des spécificités de la réserve
- Une reconnaissance plus large de la pénibilité. Stress, charge mentale, contact clientèle, réservistes, repos hors résidence...
- Un système avec des paliers tous les 5 ans d'exposition : chaque année doit compter !
- Une formule unique et souple : jusqu'à 78 mois de congé pour les cheminot-e-s les plus exposé-e-s.
- La possibilité de quitter les postes pénibles sans perte de salaire, avec un accompagnement professionnel.
- Un tutorat de fin de carrière, pour transmettre les savoir-faire et valoriser l'expérience.

Le CAA marque une vraie avancée, mais il faut aller plus loin.

Il faut aussi imposer l'extension de cet accord au niveau de la branche ferroviaire !

Tous les cheminotes et cheminots doivent pouvoir partir dans des conditions dignes, après une carrière souvent marquée par des efforts considérables. SUD-Rail reste mobilisé pour défendre vos droits, améliorer ce dispositif et garantir que chacun puisse accéder à une fin de carrière juste et respectueuse de sa santé.