Union syndicale Solidaires
Sud Rail
FÉDÉRATION DES SYNDICATS DES TRAVAILLEURS DU RAIL
SOLIDAIRES, UNITAIRES, DÉMOCRATIQUES

PÉNIBILITÉ
ÉTAT DES LIEUX : C'EST PAS DU LUXE, C'EST UNE LUTTE !

Pour appréhender la question de la pénibilité, il est important de bien comprendre quels sont les dispositifs et quelles sont les obligations de l'employeur sur ce sujet. Ainsi, la pénibilité doit se prendre dans toute sa globalité, c'est-à-dire dans sa partie « prévention », dans sa partie « traçabilité » et enfin dans sa partie « compensation ».

A la SNCF, deux dispositifs cohabitent. Ils sont distincts et n'ont aucuns liens entre eux, ce qui engendre de la part des cheminot-e-s, mais plus grave encore, de la part des différentes directions des incompréhensions.

SUD-Rail vous aide à décrypter ces dispositifs et les obligations de la SNCF

FÉDÉRATION SUD-Rail 38 RUE DES RENOUILLERES 93200 SAINT-DENIS
01 42 43 35 75 / federation@sudrail.fr

La majorité des emplois dans le secteur ferroviaire entraînent des conséquences durables, identifiables et irréversibles sur la santé parce que nous travaillons en décalé, du lundi au dimanche, en 3x8 ou en 2x8.
Nous exerçons des métiers avec des contraintes physiques ou nous sommes en contact avec la clientèle. Mais aussi parce que nous ne connaissons pas notre programme à l'avance, nous travaillons dehors par tous les temps, au chaud comme au froid.
De plus nous subissons aussi une souffrance au travail issue des réorganisations constantes de notre cadre de travail.

Quelles obligations de l'employeur ?

- **La traçabilité** : c'est la possibilité pour toutes et tous les cheminot-e-s de connaitre leur niveau d'exposition pour chacun des dispositifs de pénibilité.
  Depuis janvier 2025 cette traçabilité est en partie reprise sur la fiche de paie des statutaires et le sera pour les contractuels à partir de la fiche de paie de juillet.

SUD-Rail exige la remise, chaque trimestre, d'un document clair comprenant : les périodes d'expositions, les critères concernés, les durées d'expositions et les droits ouverts pour chaque dispositif afin que la SNCF remplisse ses obligations légales.

- **La prévention** : il s'agit des dispositions prises pour réduire voire éliminer la pénibilité au travail afin de préserver la santé des salarié.es.

Pour SUD-Rail, la Direction doit pérenniser les compensations financières (ou autres) acquises suite à l'exposition à des critères de pénibilité. Cela permettrait aux cheminot-e-s concerné-e-s de pouvoir sortir d'un Emploi à Pénibilité Avérée sans perte financière, ce qui est trop souvent un frein pour une réelle prévention !

- **la compensation** : il s'agit des mécanismes visant à limiter l'impact sur la santé d'une exposition à la pénibilité (formations favorisant des évolutions vers des fonctions moins pénibles, majorations salariales, avantages retraite, aménagements du temps de travail en fin de carrière, etc.).

Pour SUD-Rail, il est primordial que la pénibilité soit compensée dès le début, et d'éviter les dispositifs incitatifs à rester dans la pénibilité pendant plusieurs années, car cela contribue à dégrader la santé des cheminot-e-s et à réduire leur espérance de vie pour seulement quelques euros supplémentaires.

La pénibilité, on la vit tous les jours. Elle est inhérente aux chemins de fer et l'employeur a l'obligation de
tracer, prévenir, compenser

SUD-Rail lutte au quotidien pour faire respecter ces obligations face à des directions qui trop souvent méconnaissent les différents dispositifs ou rechignent à les appliquer !

Deux dispositifs distincts, qui cohabitent au sein de la SNCF mais qui concernent TOUS les cheminot-e-s !

Au sein du Groupe SNCF, la traçabilité et la compensation de l'exposition des salarié-e-s à la pénibilité sont régies par deux dispositifs distincts : le dispositif de « 2008 », spécifique à la SNCF, décrit dans le GRH00938, et le dispositif « C2P » du régime général.

Si le premier dispositif s'applique à l'ensemble des cheminot-e-s, statutaires ET contractuel-le-s, le second, est applicable à tous les salariés de la SNCF pour les volets « prévention » et « traçabilité », et aux seuls personnels contractuels pour le volet « compensation ».

Le dispositif dit de 2008 « Grh00938 » propre à la SNCF, applicable aux statutaires et contractuel-le-s, donne droit à des mesures spécifiques

Pour en bénéficier

Être sur un des 81* ERPA (Emploi Repère à Pénibilité Avérée, liste dans le grh00938) ou pouvoir bénéficier du Nota.

Nota : au dela des 21 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 3x8. Pour être validées dans le cadre du bénéfice des mesures liées à la pénibilité, ces conditions d'exercice doivent être observées une année de façon continue.

***Grace à l'intervention de SUD-Rail cette liste va évoluer avec 3 nouveaux ERPA. Il faut maintenant élargir cette liste à d'autres emplois repères.**

Certaines absences interrompent les périodes de Pénibilité (liste de ces absences dans le grh00938)

Compensation

Une majoration de la prime de travail

P1 au bout de 20 ans sur un ERPA	P2 au bout de 25 ans sur un ERPA	P3 au bout de 30 ans sur un ERPA
26,12€	36,88€	46,88€

Majoration des repos compensateurs pour travail de nuit : pour les agent-e-s de plus de 55 ans (50 ans pour les ADC) majoration des repos compensateurs pour le travail de nuit (entre 23h00 et 06h00) de 4 minutes supplémentaires par heure.

Une Cessation Anticipée d'Activité dans de meilleures conditions

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 ADC contractuel-le-s	Pour les contractuel-le-s sur un emploi pénible pendant au moins 20 ans dont 12 ans en tant que conducteur-trice à la SNCF	30 mois (15 mois de dispense)	100%	75%
CAA ASCT	Si au moins 20 ans sur un ERPA dont au moins 12 ans de service avec RHR en tant qu'ASCT	36 mois (18 mois de dispense)	100%	75%

Le dispositif dit C2P « code du travail » applicable aux statutaires (sauf partie compensation) et contractuel-le-s

Pour en bénéficier

Être exposé à des facteurs de risques au-delà de certains seuils **(la direction ne reconnait que 3 facteurs, bruit, travail de nuit et travail en équipes successives)** :

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	INTENSITÉ MINIMALE	DURÉE MINIMALE
Activité en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Températures inférieures ou égales à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures/an
	Exposition à des bruits impulsionnels d'au moins 135 décibels	120 fois/an
Travail de nuit	Une heure de travail entre 0 h et 5 h	100 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (Ex : 5x8, 3x8)	Une heure de travail entre 0 h et 5 h	30 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	15 actions techniques ou + pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes	900 heures/an

Compensation (uniquement pour les contractuel-le-s)

Cette déclaration permet au salarié de bénéficier d'un compte et de cumuler des points. Le Compte Professionnel de Prévention est ainsi alimenté tout au long de la carrière.

Il permet de financer :

- des formations professionnelles pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif.
- des projets de reconversion professionnelle vers un poste non exposé.
- la validation de trimestres d'assurance retraite, dans la limite de 8 trimestres. Cette utilisation peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal.

Parce que la majorité des métiers sont pénibles et qu'il ne saurait être question de ne plus travailler en décalé, de ne plus être au contact de la clientèle, de ne plus travailler en extérieur, de ne plus avoir de contraintes physiques, les mécanismes de compensation sont très importants.

Pour SUD-Rail, il doit s'agir de repos supplémentaires, de la possibilité de départ anticipé en retraite et de la compensation de la décote des pensions. La compensation financière de la pénibilité doit évoluer et s'élargir dès 5 ans d'exercice de pénibilité.

Deux dispositifs, deux logiques, deux poids deux mesures : tant que la pénibilité restera soumise à des critères différents suivant les dispositifs , elle continuera de broyer les travailleuses et travailleurs du rail en toute impunité.

SUD-Rail exige une reconnaissance réelle, cohérente et unifiée de la pénibilité, à la hauteur de nos métiers !

FÉDÉRATION SUD-Rail 38 RUE DES RENOUILLERES 93200 SAINT-DENIS
01 42 43 35 75 / federation@sudrail.fr