

Les adhérents SUD-Rail valident les avancées de l'accord « fin de carrière »



Après consultation de ses adhérents, la fédération SUD-Rail signe ce projet d'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€, 3000pr, indemnité 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.

Les premières avancées par rapport à l'ancien accord, c'est quoi ?

Contrairement à 2008, dans les 3 dispositifs proposés, la SNCF prendrait en charge la totalité des cotisations à équivalent temps plein pour la retraite (patronales et salariales), ce qui veut dire que toutes les durées et tous les dispositifs seront entièrement pris en charge et compteront pour la retraite, validant des trimestres supplémentaires par rapport à l'ancien dispositif. Le tableau ci-dessous vous détaillera les augmentations de durée (de 6 à 12 mois) ainsi que les différentes revalorisations de la rémunération pendant les différentes périodes du CAA. Ce sont les premières avancées concrètes directement en lien avec le niveau de pension, que chaque cheminot-e qui en ferait la demande verrait augmenter par rapport à l'ancien dispositif. Les agents qui en feraient la demande dès maintenant pourraient en bénéficier dès le 1^{er} janvier 2025 mais il ne sera pas rétroactif.



		Ancien accord			Accord soumis à signature		
		Durée	Rémunération	Cotisations retraites	Durée	Rémunération	Cotisations retraite
CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ (CAA)	Tous salariés	CPA 12 mois (6 mois travaillés, 6 mois non travaillés)	60% de la rémunération sur les 12 mois	Décompté comme un temps partiel	CAA 18 mois (9 travaillés, 9 mois nos travaillés)	75% de la rémunération sur les 18 mois	Décompté comme un temps plein
	Salariés avec emploi pénible pendant au moins 20 ans	CPA 15 mois (7,5 mois travaillés, 7,5 mois non travaillés)	75% de la rémunération sur les 15 mois	Décompté comme un temps plein	CAA 24 mois (12 travaillés, 12 mois nos travaillés)	100% sur la période travaillée 75% sur la période non travaillée	Décompté comme un temps plein
	Salariés avec emploi pénible pendant au moins 25 ans	CPA 18 mois (9 mois travaillés, 9 mois non travaillés)	75% de la rémunération sur les 18 mois	Décompté comme un temps plein	CAA 30 mois (15 travaillés, 15 mois nos travaillés)	100% sur la période travaillée 75% sur la période non travaillée	Décompté comme un temps plein
	ADC contractuels, ADC pendant au moins 12 ans avec poste à pénibilité pendant au moins 20 ans				CAA 30 mois (15 travaillés, 15 mois nos travaillés)	100% sur la période travaillée 75% sur la période non travaillée	Décompté comme un temps plein
	ASCT pendant au moins 12 ans avec poste à pénibilité pendant au moins 20 ans	CPA 24 mois (12 mois travaillés, 12 mois non travaillés)	75% de la rémunération sur les 24 mois	Décompté comme un temps plein	CAA 36 mois (18 travaillés, 18 mois nos travaillés)	100% sur la période travaillée 75% sur la période non travaillée	Décompté comme un temps plein
TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE (TPFC)	Tous salariés	Durée fixée à 1 an 2 ans ou 3 ans A 91,4% ou 32 heures semaine	Au prorata du temps de travail	Décompté comme un temps plein	TPFC entre 12 et 24 mois avec une quotité entre 50 et 80%	Au prorata du temps de travail + 10%	Décompté comme un temps plein
	Salariés avec pénibilité avérée pendant au moins 20 ans	Durée fixée à 1 an 2 ans ou 3 ans A 91,4% ou 32 heures semaine	Au prorata du temps de travail	Décompté comme un temps plein	TPFC entre 12 et 36 mois avec une quotité entre 50 et 80%	Au prorata du temps de travail + 10%	Décompté comme un temps plein



Ancienneté, niveau, changement de carrière...

Les nouveautés de l'accord !

Un échelon d'ancienneté supplémentaire a déjà été mis en place au 1^{er} janvier 2024. Cet accord valide un échelon supplémentaire pour les sédentaires mais aussi pour les ADC avec, à la clé, un nouveau calendrier de mise en œuvre.

Les contractuels n'étant pas oubliés avec la création d'un nouveau pas d'ancienneté pour le calcul de la prime (36ans), cette nouvelle majoration sera de 21,6 % (classe 2 à 6) ou de 10,8% (classe 7 et 8) à compter du 1^{er} janvier 2025.

	Echelon11 Progressivité initiale	Echelon 11 Ancienneté échelon 10	Echelon 12 Ancienneté cumulée échelons 10 et 11
2024	7 ans		
2025	6 ans	5 ans	8 ans
2026	5 ans	3,5 ans	7 ans
2027	4,5 ans		6,5 ans

Pour les ADC, le nombre d'échelons d'ancienneté étant différent, il faut remplacer dans le tableau le 12^{ème} échelon par le 10^{ème} échelon et les échelons 10 et 11 par les échelons 8 et 9. Les majorations étant différentes pour les ADC et les sédentaires, voir tableaux ci-dessous.

Le nouveau tableau de majoration des échelons d'ancienneté sédentaires

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Majoration	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%	23,60%	27,30%	31,10%
Temps de séjour	2 ans	2 ½ ans	2 ½ ans	3 ans	3 ans	3 ½ ans	3 ½ ans	4 ans	4,5	3 ½ ans	3 ans	

Le nouveau tableau de majoration des échelons d'ancienneté ADC !

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Majoration	2%	5%	8%	11%	14%	17%	20%	23,6%	27,3%	31,10%
Temps de séjour	2 ans	2,5 ans	2,5 ans	3 ans	3 ans	3,5 ans	4,5 ans	3,5 ans	3 ans	

Sortir de la pénibilité avec une compensation des EVS devient possible !

C'est une revendication SUD-Rail, les ASCT avaient « montré la voie » en décembre 2022, nous avons obtenu sa généralisation. C'est un dispositif qui vise à compenser la perte de rémunération essentiellement due aux EVS si on sort d'un métier dit « ERPA » pour aller vers un métier hors pénibilité reconnue par l'entreprise.

Au bout de 20 ans de pénibilité, cela se traduit par la création d'une indemnité dégressive sur 3 ans de 250€ mensuelle la 1^{ère} année, 210€ mensuelle la 2^{ème} et 170€ mensuelle la 3^{ème}. Pour SUD-Rail, c'est un premier pas qu'il conviendra de faire évoluer pour aller vers une compensation intégrale de la perte de rémunération au bout de 15 ans de pénibilité.

Création d'un niveau 3 et de 2 PR de « fin de carrière » (avec équivalent contractuels)

Afin de compenser l'allongement des carrières, et de bonifier les dernières années de carrière, l'accord crée un niveau 3 et deux PR supplémentaires pour les classes 3 à 7 (et les TA/TB). Pour les contractuel-le-s, il est créé une augmentation de 3% « fin de carrière » à 60 ans pour les classes 3 à 8 (sauf évolution de carrière) et les TA/TB. Les mesures de mise en œuvre restent en grande partie à négocier (Fin juin 2024) pour une mise en place au 1^{er} janvier 2025 mais SUD-Rail revendique des mesures d'amorçage à la hauteur des enjeux avec la remise à plat des délais de séjour maxi sur les PR et les niveaux afin de permettre à chacun de pouvoir bénéficier de ces avancées, ce qui n'est pas garanti si on reste sur les modalités actuelles. Ces modalités à négocier devront trouver un effet miroir pour les contractuel-le-s.



Cet accord n'est pas parfait mais marque des avancées pour tous les cheminot-e-s, SUD-Rail a émis des réserves concernant les conditions de sa mise en application et l'écart avec les revendications ASCT et ADC.

Après les avancées catégorielles de février, cet accord, qui atténue en partie les mauvaises dispositions de la réforme Macron, montre également que les mobilisations gagnantes sont possibles et conforte le syndicalisme de lutte et de progrès social que nous défendons !