

Cessation Anticipée d'Activité



SUD-Rail décrypte pour vous les avancées de l'accord « fin de carrière »

Après avoir signé l'accord relatif à l'accompagnement des fins de carrière qui atténue les effets néfastes de la contre-réforme des retraites, la fédération SUD-Rail a été reçue en bilatérale afin de cadrer les modalités d'application (écriture d'une annexe). Le moins que l'on puisse dire est que cette réunion était nécessaire au regard des réponses obtenues par SUD-Rail. Ainsi plusieurs points cruciaux pour les cheminot-e-s ont été évoqués, en voici le détail :

Plus que jamais, **notre organisation syndicale marche sur ses deux jambes** dans cette crise sociale. Nous n'abandonnons pas les intérêts immédiats des cheminotes et cheminots tout en combattant par tous les moyens le projet raciste de l'extrême-droite.

Mise en place de l'accord.

- Pour les agents souhaitant débiter leur CAA au 1^{er} janvier 2025, ils auront la possibilité de formuler leur demande jusqu'au 15 septembre 2024 (soit en deçà des 6 mois obligatoires), afin de bénéficier d'informations précises sur leur CAA (Rémunération, Congés, PR ...).
- Les agents qui ont signé leur CPA en 2024, mais qui ne le débiteront pas avant 2025, auront la possibilité de transformer leur CPA en CAA.

Formules CAA :

A partir de 2025, il y aura 4 formules CAA (18, 24, 30 et 36 mois) 18 mois sans pénibilité, 24 mois si au moins 20 ans de pénibilité, 30 mois si au moins 25 ans, 36 mois si ASCT.

Les formules seront modulables.

Un minimum de 18 mois quel que soit votre nombre d'années de pénibilité puis par palier de 6 mois.

Exemples :

- Un ASCT pourra faire un CAA soit de 18, 24, 30 ou 36 mois.
- Un agent avec 20 ans de pénibilité pourra faire une formule à 18 ou 24 mois.
- Un agent avec 25 ans de pénibilité pourra faire une formule à 18, 24 ou 30 mois.

La rémunération.

Nous avons obtenu un rééquilibrage des sommes perçues tout au long du CAA pour atteindre réellement 100% sur la période travaillée et 75% sur la période non travaillée.

CAA pour un ERPA (Emploi Repère à Pénibilité Avérée)

	Période travaillée	Période non-travaillée
Traitement (ex : 2000€) + IC CAA Traitement	50% (1000€) 50% (1000€)	50% (1000€) 25% (500€)
Total Traitement	100% (2000€)	75% (1500€)
Prime de travail (ex : 1000 € ADC) + IC CAA Prime de Travail	100% (1000€) 0% (0€)	0% (0€) 75% (750€)
Total Prime de Travail	100% (1000€)	75% (750€)
TOTAL Rémunération (ex : 3000€)	100% (3000€ +EVS)	75% (2250€)

Pour les autres éléments de rémunération :

- Gratification Vacances, Gratification Exceptionnelle, Prime de Fin d'Année, Indemnité de Résidence : 100% pour la période travaillée et 75% pour la période non travaillée (versées aux dates prévues au grh131)
- Pour La Prime et l'Intéressement : 50% pour la période travaillée et non travaillée.
- AFS 100% sur la période travaillée et sur la période non-travaillée

Congés Annuels :

Les congés seraient lissés sur l'ensemble de la période. Cela aurait pour conséquence de se retrouver avec seulement la moitié des congés, lors de la période travaillée à 100%. Nous avons clairement pointé auprès de la direction que cela ne pouvait être possible. La direction s'est engagée à revenir vers nous sur ce point dans le cadre de l'écriture de l'annexe.

L'échelon d'ancienneté !

Un échelon d'ancienneté supplémentaire a été mis en place au 1^{er} janvier 2024, dans le cadre de cette négociation, la direction en annonce un supplémentaire et un nouveau calendrier de mise en œuvre.

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 ans	3 ½ ans	3 ans	

Tableau reprenant la progressivité de la mise en place des échelons 11 et 12

	Echelon 11 ancienneté échelon 10 *	Echelon 12 ancienneté cumulée échelons 10 et 11**
Au 1 ^{er} janvier 2025	5 ans	8 ans
Au 1 ^{er} janvier 2026	3.5 ans	7 ans
2027		6.5 ans
2028		3 ans

* Echelon 9 ancienneté échelon 8 pour les ADC

**Echelon 10 ancienneté cumulée échelons 8 et 9 pour les ADC

Les 2 PR fantômes : la direction doit clairement revoir sa copie.

Nous avons pointé que les 2 Positions de Rémunération terminales seraient inaccessibles pour la majorité des agents. En effet la plupart des agents ont du mal à partir à la position terminale de leur classe aujourd'hui ... avant même la création de ces 2 PR.

Nous demandons donc des mesures d'amorçage, que la direction se refuse toujours à accorder.

Pire, les 2 PR ne seraient plus contingentées (en pourcentage), mais sur la base de délais de séjour fixés à 4 ans minimum. La direction doit revoir sa copie sur ce point.

CONTRACTUE-LE-S

Des mesures pour augmenter le liquidable

- Un pas d'ancienneté supplémentaire :

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans	36 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6	1,8%	3,6%	5,4%	7,2%	9,0%	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18,0%	19,8%	21,6%
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%	4,5%	5,4%	6,3%	7,2%	8,1%	9,0%	9,9%	10,8%

- Une AI « fin de carrière » à 60 ans : SUD-Rail a obtenu que TOUS les contractuel-le-s bénéficient d'une augmentation « fin de carrière » de 3% fixe, sans impact sur l'AI des autres contractuel-le-s (sauf si changement de classe à N ou N+1)

Conclusion : Si nous sommes satisfaits des clarifications apportées sur la rémunération lors du CAA et d'autres points, quelques gros désaccords persistent (Impact sur les congés, créations des 2 PR et Niveau ...). La direction doit impérativement revoir sa copie avec l'écriture de l'annexe qui précisera ces points.

Cheminot-e-s : vous avez une question sur le CAA : n'hésitez pas à contacter SUD-Rail :



Par téléphone : 06.95.47.41.00

(Tous les mercredis et jeudis de 9H00 à 17H)