



AGENTS SNCF

PÉNIBILITÉ & ACCOMPAGNEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

CE QU'IL FAUT SAVOIR

Une table ronde s'est déroulée le 10 avril avec la direction du Groupe SNCF sur la pénibilité et les fins de carrière. L'UNSA a rappelé qu'elle a combattu sans relâche et dans l'unité la dernière réforme des retraites injuste et injustifiée.

LES AVANCÉES OBTENUES SI L'ACCORD EST VALIDÉ :

- Une amélioration des dispositifs de Cessation Progressive d'activité (qui devient Cessation Anticipée d'Activité) et de Temps partiel de Fin de carrière :

		ACCORD A SIGNATURE			REGLES PRECEDENTES		
		durée	rémunération	surcotation	durée	rémunération	surcotation
CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITE (CAA)	POUR TOUS LES SALARIES	CAA d'une durée de 18 mois - 9 mois travaillés - 9 mois non travaillés	rémunérés à 75% sur les 18 mois	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)	CPA d'une durée de 12 mois - 6 mois travaillés - 6 mois non travaillés	rémunérés à 60% sur les 12 mois	décompté à temps partiel pour la retraite ou à temps plein si cotisation par le salarié
	Pour les salariés ayant occupé un emploi à pénibilité avérée pendant au moins 20 ans	CAA jusqu'à 24 mois - 12 mois travaillés - 12 mois non travaillés	avec une rémunération moyenne à 87,5% (100% sur la période travaillée et 75% sur la période non travaillée)	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)	CPA jusqu'à 15 mois - 7,5 mois travaillés - 7,5 mois non travaillés	avec une rémunération à 75% sur la période travaillée et non travaillée	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)
	Pour les salariés ayant occupé un emploi à pénibilité avérée pendant au moins 25 ans	CAA jusqu'à 30 mois - 15 mois travaillés - 15 mois non travaillés	avec une rémunération moyenne à 87,5% (100% sur la période travaillée et 75% sur la période non travaillée)	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)	CPA jusqu'à 18 mois - 9 mois travaillés - 9 mois non travaillés	avec une rémunération à 75% sur la période travaillée et non travaillée	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)
	Pour les ASCT ayant exercé le métier d'ASCT pendant au moins 12 ans et qui ont occupé un poste à pénibilité avérée pendant au moins 20 ans	CAA jusqu'à 36 mois - 18 mois travaillés - 18 mois non travaillés	avec une rémunération moyenne à 87,5% (100% sur la période travaillée et 75% sur la période non travaillée)	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)	CPA jusqu'à 24 mois - 12 mois travaillés - 12 mois non travaillés	avec une rémunération à 75% sur la période travaillée et non travaillée	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)
	Pour les ADC contractuels ayant exercé le métier d'ADC pendant au moins 12 ans et qui ont occupé un poste à pénibilité avérée pendant au moins 20 ans	CAA jusqu'à 30 mois - 15 mois travaillés - 15 mois non travaillés	avec une rémunération moyenne à 87,5% (100% sur la période travaillée et 75% sur la période non travaillée)	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)	NON PREVU		
Temps partiel de fin de carrière (TPFC)	POUR TOUS LES SALARIES	TPFC entre 12 et 24 mois avec une durée du travail comprise entre 50 et 80%	rémunération au prorata du temps de travail avec majoration de 10%	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)	durée fixe de 1 an, 2 ans ou 3 ans à 91,4 % ou 32 h / semaine Journées non travaillées réparties sur la période ou groupée en fin de période	rémunération au prorata du temps de travail	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)
	Pour les salariés ayant occupé un emploi à pénibilité avérée pendant au moins 20 ans	TPFC entre 12 et 36 mois avec une durée du travail comprise entre 50 et 80%	rémunération au prorata du temps de travail avec majoration de 10%	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)	durée fixe de 1 an, 2 ans ou 3 ans à 91,4 % ou 32 h / semaine Journées non travaillées réparties sur la période ou groupée en fin de période	rémunération au prorata du temps de travail	décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)

LES AVANCÉES OBTENUES SI L'ACCORD EST VALIDÉ (suite) :

- Pour les ADC statutaires recrutés après 2009 et les ADC contractuels, d'éventuelles améliorations pourront être actées lors des commissions de suivi annuelles. En attendant, ils sont éligibles aux dispositifs CAA Pénibilité.



- La création d'une indemnité de repositionnement d'un emploi repère à pénibilité avérée (ERPA) vers un emploi ne figurant pas dans la liste des ERPA pour les salarié(e)s ayant occupé un ERPA depuis au moins 20 années :

- 3000 euros bruts la première année
- 2520 euros bruts la deuxième année
- 2040 euros bruts la troisième année

- La mise en place, au 1^{er} janvier 2025, d'un pas d'ancienneté supplémentaire pour les salariés statutaires et contractuels :

- Pour les salariés au cadre permanent un 12^{ème} échelon d'ancienneté :

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 normal	2 ans	2,5 ans	2,5 ans	3 ans	3 ans	3,5 ans	3,5 ans	4 ans	4,5 ans	3,5 ans	3 ans	

- Un 10^{ème} échelon pour les agents de conduite :

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

- Une mise en oeuvre progressive pour les 2 derniers échelons :

	Echelon 11* progressivité initiale	Echelon 11* ancienneté échelon 10	Echelon 12** ancienneté cumulée échelon 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

*échelon 9 pour les ADC

**échelon 10 pour les ADC



LES AVANCÉES OBTENUES SI L'ACCORD EST VALIDÉ (suite) :

- Pour les salariés contractuels un niveau d'ancienneté supplémentaire à 36 ans d'ancienneté :

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	1,80%	3,60%	5,40%	7,20%	9,00%	10,80%	12,60%	14,40%	16,20%	18%	19,80%	21,60%
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8	0,90%	1,80%	2,70%	3,60%	4,50%	5,40%	6,30%	7,20%	8,10%	9%	9,90%	10,80%

- Des évolutions salariales en fin de parcours professionnel, avec, à compter du 1^{er} avril 2025 la création d'un niveau supplémentaire dit « de fin de parcours » pour les classes 3 à 7 et TA et TB :

- Pour les salariés statutaires des classes 3 à 7, les niveaux de fin de parcours comprennent deux nouvelles positions de rémunération.
- Pour les agents de conduite statutaires, les niveaux de fin de parcours comprennent deux nouvelles positions de rémunération précédées des positions de rémunérations créées en 2023 :
 - le niveau de fin de parcours TA sera composé des PR 14,15 et 16
 - le niveau de fin de parcours TB sera composé des PR 21,22 et 23



- L'accès aux niveaux de fin de parcours ne devrait plus permettre un accès à la classe supérieure.
 - Pour les salariés des classes 3 à 7, ces niveaux sont accessibles et attribuables, sauf OMS, sous les 3 conditions cumulées suivantes :
 - être âgé d'au moins 50 ans
 - être positionné sur la dernière PR du niveau 2 des classes 3 à 7 depuis au moins 4 ans
 - ne pas avoir de perspectives d'évolution à court terme à la classe supérieure
 - Pour les salariés des classes TA et TB, ces niveaux sont accessibles et attribuables, sauf OMS, sous les deux conditions cumulées suivantes :
 - être âgé d'au moins 45 ans
 - être positionné sur la dernière PR du niveau 2 de la classe TA ou de niveau 3 pour la classe TB, depuis au moins 4 ans.

- L'accès aux PR suivantes de ces niveaux de fin de parcours se fait au délai de séjour de 4 ans, sauf OMS.
- L'impact des mesures d'allongement de la grille des agents de conduite sur le parcours des managers de proximité conduite sera examiné lors du GT encadrement.

LES AVANCÉES OBTENUES SI L'ACCORD EST VALIDÉ (suite) :

CLASSE	1		2			3			4			5			6			7			8			TA			TB			
NIVEAU	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4			
37																														
36																														
35																														
34																														
33																														
32																														
31																														
30																														
29																														
28																														
27																														
26																														
25																														
24																														
23																														
22																														
21																														
20																														
19																														
18																														
17																														
16																														
15																														
14																														
13																														
12																														
11																														
10																														
09																														
08																														
07																														
06																														
05																														
04																														
03																														
02																														

■ Pour les agents contractuels :

- Pour les salariés (hors agent de conduite) des classes 3 à 8 : un salarié n'ayant pas de perspectives d'évolution sur la classe supérieure bénéficiera l'année de ses 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation individuelle spécifique de 3% sauf OMS
- Les agents de conduite bénéficieront, l'année de leurs 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation individuelle spécifique de 3% sauf OMS

■ Un entretien professionnel renforcé pour envisager sa fin de carrière, dès 50 ans.



L'accord proposé à la signature intègre nombre de revendications de l'UNSA-Ferroviaire. La direction nous a par ailleurs confirmé qu'elle appuiera auprès des pouvoirs publics notre demande de rachat des trimestres d'apprentissage SNCF au régime spécial.

L'UNSA Ferroviaire continuera à porter d'autres revendications, notamment l'évolution de la rémunération des agents classe 8, qui s'inscrivent dans le cadre plus global de l'amélioration des conditions financières de fin de carrière.