

ACCORD FIN DE CARRIÈRE

**ON VOUS
EXPLIQUE LES
MODALITÉS DE
MISE EN OEUVRE.**



EXPLICATIONS

Le guide de mise en oeuvre de l'accord fin de carrière et son annexe précisant un certain nombre de dispositions doit sortir mi-juillet.

Très attendues, ces dispositions sont indispensables pour mettre en oeuvre l'accord fin de carrière. Elles font suite à des bilatérales durant lesquelles la CFDT Cheminots a porté un grand nombre de questions et de sujets.

Une annexe technique permet de cadrer les dispositions. Elle sera déclinée dans un guide pratique qui sera mis à disposition à la mi-juillet.

Les documents d'application ont vocation à évoluer.

L'annexe technique à l'accord apporte des précisions sur un certain nombre de points parmi lesquels :

- ➔ **La déclinaison de la CAA fixe selon la situation du salarié**
- ➔ **La CAA « Pénibilité »**
- ➔ **La CAA ASCT**
- ➔ **Les éléments de rémunération (indemnités, allocations, gratifications) versés pour la CAA pour tous et la CAA pénibilité**
- ➔ **L'évolution de la grille statutaire permettant d'accompagner l'allongement des carrières**
- ➔ **La mesure d'accompagnement salarial des salarié.e.s contractuel.le.s en fin de parcours professionnel**



Clique ou scanne ce QR code pour accéder à l'accord Fin de carrière.



Clique ou scanne ce QR code pour accéder au site CFDT Cheminots.



LES 4 FORMULES DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ (HORS ADC):

	Conditions d'ancienneté	Durée	Rémunération période travaillée à 100%	Rémunération période non travaillée
CAA pour tous	15 ans d'ancienneté à la SNCF	18 mois	75 %	75%
CAA Pénibilité	Si plus de 20 ans sur un ERPA	24 mois	100%	75%
	Si plus de 25 ans sur un ERPA	30 mois	100%	75%
CAA ASCT	Si au moins 20 ans sur un ERPA dont 12 ans RHR en tant qu'ASCT	36 mois	100%	75%

Ces quatre formules sont nouvelles.

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DURANT LA CAA

La **durée moyenne du travail prévue sur l'ensemble du dispositif de CAA est fixée à 50%** de la durée du travail à temps complet dans le régime du travail du salarié.

La cessation anticipée d'activité se répartit ainsi en deux périodes successives de durée égale : **une période travaillée à temps complet suivie par une période non travaillée.**



QUELLE RÉMUNÉRATION ?

➔ ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION DANS LA CAA POUR TOUS :

Éléments de rémunération	Taux sur la période travaillée	Taux sur la période non travaillée
TRAITEMENT OU SALAIRE FIXE DE BASE		
Traitement/salaire de base et prime d'ancienneté pour les contractuels	75%	75%
Indemnité de résidence		
Majoration salariale de traitement		
Complément de rémunération		
Supplément de rémunération		
PFA/Majoration PFA/ Complément PFA		
PRIME DE TRAVAIL		
Prime de travail (code prime 1)	75%	75%
Prime de travail (code prime 24)	100%	50%
Complément Prime de travail (code prime 25)	100%	50%
GRATIFICATION DE VACANCES ET D'EXPLOITATION		
Gratification de vacances	75%	75%
Gratification d'exploitation	75%	75%
ÉLÉMENTS VARIABLES DE SOLDE		
Éléments variables de soldes (Indemnités, allocations)	Versés au regard de l'utilisation effectuée, y compris les indemnités fixes mensuelles	Pas de versement des EVS
PRIME D'INTÉRESSEMENT		
Prime d'intéressement	Prime d'intéressement versée et calculée selon les mêmes modalités qu'un agent à temps complet	Pas de versement de la prime d'intéressement
PRIME DE RECONNAISSANCE (PRIME PV GIR)		
Prime de reconnaissance	Prime de reconnaissance versée et calculée selon les mêmes modalités qu'un agent à temps complet	Pas de versement de la prime de reconnaissance





Éléments de rémunération	Taux sur la période travaillée	Taux sur la période non travaillée
TRAITEMENT OU SALAIRE FIXE DE BASE		
Traitement/salaire de base et prime d'ancienneté pour les contractuels	100%	75%
Indemnité de résidence		
Majoration salariale de traitement		
Complément de rémunération		
Supplément de rémunération		
PFA/Majoration PFA/ Complément PFA		
PRIME DE TRAVAIL		
Prime de travail (code prime 1)	100%	75%
Prime de travail (code prime 24)		
Complément Prime de travail (code prime 25)	100%	75%
GRATIFICATION DE VACANCES ET D'EXPLOITATION		
Gratification de vacances	87.5%	87.5%
Gratification d'exploitation	87.5%	87.5%
ÉLÉMENTS VARIABLES DE SOLDE		
Éléments variables de soldes (Indemnités, allocations)	Versés au regard de l'utilisation effectuée, y compris les indemnités fixes mensuelles	Pas de versement des EVS
PRIME D'INTÉRESSEMENT		
Prime d'intéressement	Prime d'intéressement versée et calculée selon les mêmes modalités qu'un agent à temps complet	Pas de versement de la prime d'intéressement
PRIME DE RECONNAISSANCE (PRIME PV GIR)		
Prime de reconnaissance	Prime de reconnaissance versée et calculée selon les mêmes modalités qu'un agent à temps complet	Pas de versement de la prime de reconnaissance

LE TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE

	Durée	Modalités d'attribution	Réduction de l'activité	Rémunération	Prise en charge des sur-cotisation salariales et patronales
Temps Partiel de Fin de Carrière	# de 12 à 24 mois # jusqu'à 36 mois si au moins 20 ans sur un Emploi Repère à Pénibilité Avérée (ERPA)	Ouverture des droits à la retraite à l'issue de la période de temps partiel ou après le CET fin d'activité	De 50 à 80% avec attribution de journées non travaillées.	Temps partiel bonifié de 10%	75%

Il s'agit là aussi de la création d'une nouvelle formule de temps partiel.

CUMUL TPFC ET CAA

Le cumul entre TPFC et CAA n'est pas possible. En effet, l'agent doit ouvrir ses droits à la retraite à l'issue du TPFC ou de la CAA. Il faut donc choisir l'un des deux dispositifs.

TPFC ET CAA : PAS D'IMPACT SUR LA PENSION DE RETRAITE

La CAA et le TPFC n'ont **pas d'impact sur le calcul de la pension de retraite** car la SNCF prend à sa charge la totalité des cotisations patronales et salariales retraite correspondant à la part non travaillée de la CAA ou du TPFC (cotisations retraite complémentaire des contractuels incluses).

TPFC, CAA ET CET

Les différents jours d'absence issus du CET doivent être posés pendant la période travaillée de la CAA ou pendant le TPFC.

Le CFA (Congé de Fin d'Activité) issu du sous-compte de fin d'activité du CET devra toujours être positionné à l'issue de la CAA ou du TPFC. La cessation de fonction pour retraite devra s'effectuer à la fin du CFA issu du sous-compte de fin d'activité du CET.

RÈGLES POUR L'INSTRUCTION DES DEMANDES

DEMANDE DE CAA OU DE TPFC*		LES DIFFÉRENTS CAS DE FIGURE POSSIBLES POUR LA TRANSITION CPA/CAA	
Date de la demande	Début possible de la CAA ou du TPFC*	Situation	Procédure d'instruction
Jusqu'au 15 septembre 2024	1 ^{er} janvier ou 1 ^{er} février 2025	Agent déjà engagé dans un dispositif de CPA	Pas de retour en arrière, que l'agent soit dans la période travaillée ou non travaillée
À partir du 16 septembre 2024	Délai de 6 mois à respecter entre la demande et le début CAA ou TPFC	la CPA a été demandée, le dossier de CPA est signé et finalisé, la CPA n'a pas démarré mais doit commencer avant fin décembre 2024	Pas de retour en arrière possible. Une instruction locale en lien avec la DRH de la société et la DRH Groupe pourrait être envisagée au cas par cas, au regard de la spécificité de la situation de l'agent et de son entité et si l'agent accepte de décaler son entrée dans le dispositif après le 1 ^{er} janvier 2025
		La demande de CPA est en cours et n'est pas validée	L'agent doit exprimer le fait qu'il ne souhaite pas poursuivre cette demande de CPA. Il doit alors renouveler sa demande afin de s'inscrire dans le dispositif de CAA
		L'agent a fait sa demande de CPA, le processus de mise en place est financé et la CPA doit démarrer après le 1 ^{er} janvier 2025	À partir du 1 ^{er} janvier 2024, le dispositif de CAA s'applique et il ne sera plus possible d'engager une CPA. Il faut donc que l'agent renouvelle sa demande pour s'inscrire dans le dispositif de la CAA.

TPFC* :
Temps Partiel de Fin de Carrière

CRÉATION DE L'ÉCHELON 12 POUR LES STATUTAIRES SÉDENTAIRES

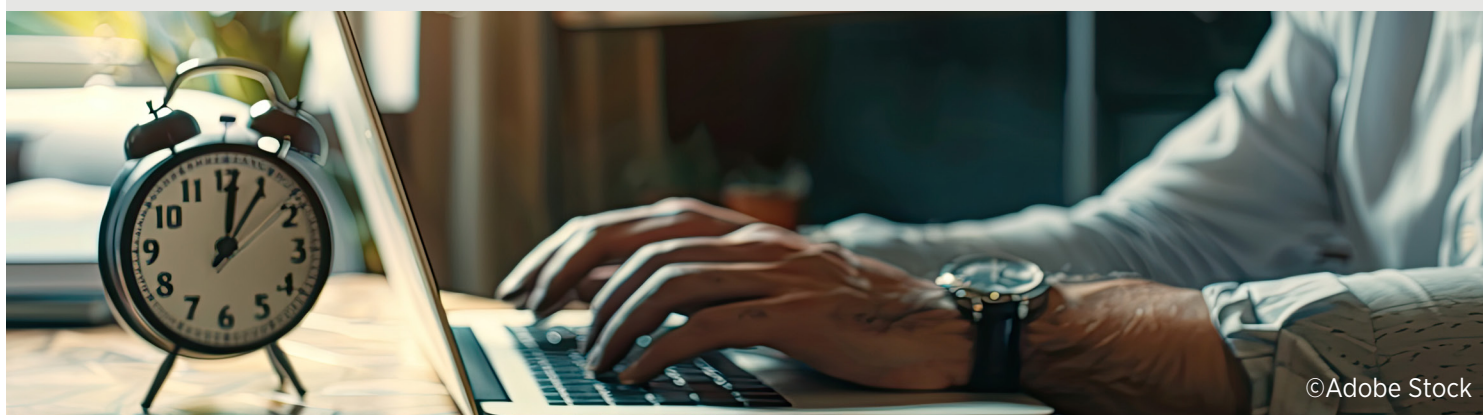
ÉCHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MAJORATION	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%	23,6%	27,3%	31,1%
TEMPS DE SÉJOUR	2 ans	2,5 ans	2,5 ans	3 ans	3 ans	3,5 ans	3,5 ans	4 ans	4,5 ans	3,5 ans	3 ans	

La création de ce nouvel échelon répond à une forte revendication de la CFDT.

LES CONDITIONS D'ACCÈS

Attribution du 11ème échelon pour les salarié(e)s dont l'ancienneté sur le dernier échelon (10ème échelon) est égale ou supérieure à 5 ans à compter du 1er janvier 2025, 3,5 ans à compter du 1er janvier 2026;

Attribution du 12ème échelon pour les salarié(e)s dont l'ancienneté cumulée sur les échelons 11 et 10 est égale ou supérieure à 8 ans à compter du 1er janvier 2025, 7 ans à compter du 1er janvier 2026, 6,5 ans à compter du 1er janvier 2027.



©Adobe Stock

CRÉATION D'UN NOUVEAU PAS D'ANCIENNETÉ POUR LES CONTRACTUELS

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
CLASSE 1 À 6	1.8%	3.6%	5.4%	7.2%	9%	10.8%	12.6%	14.4%	16.2%	18%	19.8%	21.6%
CLASSE 6 À 9	0.9%	1.8%	2.7%	3.6%	4.5%	5.4%	6.3%	7.2%	8.1%	9%	9.9%	10.8%

La CFDT a toujours œuvré pour les contractuels. Au-delà des mots, voici des actes : la création d'un nouveau pas d'ancienneté pour les contractuels en «effet miroir» aux échelons statutaires.

COMMENT ?

Conformément à l'avenant du 6 décembre 2023 de l'accord classification et rémunération de branche du 6 décembre 2021, les modalités de mise en place de la majoration d'ancienneté de 19,8% ou 9,9% selon les catégories de personnel évoluent au 1er janvier 2024. La totalité des salarié(e)s positionnés sur le dernier niveau d'ancienneté (30 ans) dont l'ancienneté est égale à au moins 3 ans bénéficieront de ces majorations au 1er janvier 2024 (quand nécessaire rétroactivement).

La nouvelle majoration d'ancienneté supplémentaire à 21,6% ou 10,8% selon les catégories de personnel concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté sur le dernier niveau d'ancienneté (33 ans) est égale à 3 ans au 1er janvier 2025. À compter de 2025, une mesure de fin de parcours pour les salarié(e)s contractuel(le)s est mise en place.

Pour les salarié(e)s (hors agent de conduite) des classes 3 à 8 : un (ou une) salarié(e) n'ayant pas de perspective 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.

CRÉATION DE NOUVELLES PR DANS LA GRILLE STATUTAIRE

C*	1		2		3			4			5			6			7			8		
N*	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
P*																						37
37																						36
36																						35
35																						34
34																						33
33																						32
32																						31
31																						30
30																						29
29																						28
28																						27
27																						26
26																						25
25																						24
24																						23
23																						22
22																						21
21																						20
20																						19
19																						18
17																						17
16																						16
15																						15
14																						14
13																						13
12																						12
11																						11
10																						10
9																						9
8																						8
7																						7
6																						6
5																						5
4																						4
3																						3
2																						2

C*

Classes

N*

Niveaux

P*

Positions

POURQUOI ?

L'allongement des carrières impose de trouver une solution aux situations de blocage. Il n'est pas acceptable que des agents se retrouvent sans perspective de progression salariale. **La CFDT Cheminots a donc poussé pour la création de nouvelles PR.** Elles seront accessibles via des niveaux de fin de carrière qui seront créés à compter d'avril 2025. Ils ne feront pas l'objet d'une attribution par contingent et seront accessibles suivant des modalités particulières.

COMMENT ET POUR QUI ?

Ils seront donc attribués en commission de notation, sauf OMS, à des salariés remplissant les **3 conditions cumulatives** suivantes :

- ÊTRE AGÉ D'AU MOINS **50 ANS** POUR LES SALARIÉS DES CLASSES **3 à 7**
- **NE PAS AVOIR DE PERSPECTIVES DE PROMOTION À LA CLASSE SUPÉRIEURE À COURT TERME (ANNÉE EN COURS OU ANNÉE SUIVANTE)**
- ÊTRE POSITIONNÉS DEPUIS **3 ANS** SUR LA DERNIÈRE **PR** DU NIVEAU **2** OU **3** DE LEUR CLASSE.

LES MESURES SALARIALES POUR LES CONTRACTUELS

La CFDT Cheminots s'est battue pour imposer un véritable «**effet miroir**» pour les salariés contractuels.

Concrètement, cela signifie que des mesures d'équité soient prises pour les contractuels au regard des avancées obtenues pour les statutaires.

POUR QUI ?

À compter de 2025, les salarié(e)s des classes 3 à 8 n'ayant pas de perspectives d'évolution sur la classe supérieure bénéficieront **l'année de leur 60 ans d'une augmentation individuelle spécifique fixe de 3%** sauf OMS.

QUAND ?

Elle sera attribuée lors de la campagne de revalorisation salariale et elle se substituera à la campagne de revalorisation salariale habituelle à laquelle les salariés concernés ne seront pas éligibles.

Au **1^{er} janvier 2025**, les salariés ayant au moins 60 ans bénéficieront de cette augmentation. La mesure sera appliquée avec une date d'effet à compter du 1^{er} janvier 2025.



©Adobe Stock