

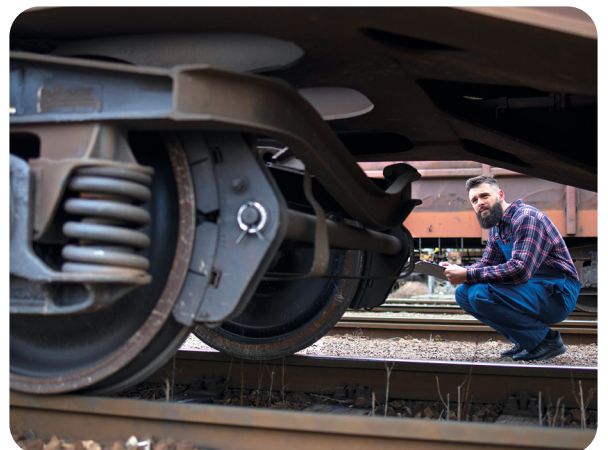


PÉNIBILITÉ & FIN DE CARRIÈRE

RÉDUIRE L'IMPACT DE LA RÉFORME

CE QUE L'UNSA REVENDIQUE

Deux ans de plus...
La dernière réforme des
retraites allonge notre
durée de vie au travail.
L'UNSA-Ferroviaire fait
cinq propositions pour
en limiter les effets.



#1

METTRE EN PLACE UN VÉRITABLE ENTRETIEN DE FIN DE CARRIÈRE

Dès 50 ans, enrichir l'entretien
professionnel d'un volet spécifique centré
sur la fin de carrière pour :

- **dresser un état des lieux** du parcours
professionnel du salarié ;
- **engager la discussion** sur les souhaits
d'évolution professionnelle (développement
ou acquisition de compétences nouvelles,
orientation vers un nouveau métier,
élargissement des activités, mission de
formateur interne, participation à des projets
transverses, tutorat, etc.).

- **Prévenir** l'usure professionnelle
en faisant le point sur l'exposition à la pénibilité
ressentie dans certaines activités.

**CET ENTRETIEN POURRAIT
ÊTRE RÉALISÉ TOUS LES DEUX ANS,
DÈS 50 ANS**

Les salariés de 50 ans et plus qui rencontrent
des difficultés à envisager leur seconde partie de
carrière doivent pouvoir solliciter un entretien avec
leur RRH ou demander la réalisation d'un bilan de
compétences pris en charge par la SNCF.



UNSA-FERROVIAIRE



#2

AMÉLIORER LE COMPTEUR PÉNIBILITÉ POUR PRENDRE EN COMPTE TOUTES LES PÉRIODES D'EXPOSITION

- **Le compteur pénibilité** doit être incrémenté dès trois mois d'exposition (uniquement par période de 12 mois consécutifs aujourd'hui), sur le modèle du décompte C2P, où les points sont comptés par trimestre.
- **Les arrêts maladie** doivent être ajoutés à la liste des absences dérogatoires ne remettant pas à zéro le compteur pénibilité.



#5

RENÉGOCIER L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN FIN DE CARRIÈRE

DÉVELOPPER DE NOUVEAUX DISPOSITIFS OU RENFORCER CEUX SOUS-UTILISÉS ACTUELLEMENT

- **Créer un dispositif** de dispense d'activité de fin de carrière pouvant aller jusqu'à 48 mois pour tous les salariés à trois ans maximum de l'âge du départ à la retraite à taux plein, indemnisé à 75 % de la rémunération brute annuelle.
- **Adapter le dispositif légal** de retraite progressive pour tous les salariés, en proposant une indemnité de retraite progressive et la prise en charge par la SNCF de la cotisation assurance vieillesse à taux plein.

- **Rendre plus attractif** le TPFC senior (aujourd'hui travaillé et payé 32 heures et cotisé 35 heures).

AMÉLIORER LE DISPOSITIF CPA

- **Une formule** fixe pouvant aller jusqu'à 24 mois au lieu de 12, accessible à tout salarié.
- **Une formule** de 12 à 48 mois (15 ou 18 aujourd'hui) pour tout agent ayant occupé au moins 20 ans un poste à pénibilité avérée.
- **Une réévaluation** de l'indemnité CPA hors pénibilité de 10 à 20 % et de l'indemnité CPA pénibilité de 25 à 35 %.



#3

FACILITER LE RACHAT DES ANNÉES D'ÉTUDES

- **Mettre en place** une aide financière de l'entreprise pour le rachat de trimestres d'études, quel que soit le régime du salarié, pouvant aller jusqu'à deux ans / huit trimestres.

#4

ADAPTER LES RÈGLES MST1 & MST2

- **Déclencher les dispositifs** MST1 et MST2 dans le cadre de la prolongation d'activité des agents non plus au-delà de l'âge d'ouverture du droit à pension, mais dès 52 ans (MST2) et 57 ans (MST1).



UNSA-FERROVIAIRE