



ENSEMBLE DES AGENTS SNCF

DISPOSITIFS DE FIN DE CARRIÈRE

L'UNSA FACILITE L'ACCÈS POUR LES CHEMINOTS

Comme prévu à l'accord, des discussions ont eu lieu afin de permettre aux cheminots de démarrer une cessation anticipée d'activité (CAA) ou un temps partiel de fin de carrière (TPFC) dès le 1^{er} janvier 2025.

#1

Nous avons obtenu la réduction du délai minimum de six mois pour bénéficier d'une cessation anticipée d'activité ou d'un temps partiel de fin de carrière. Ainsi, la demande pourra être faite exceptionnellement jusqu'au 15 septembre 2024 pour une CAA ou un TPFC débutant en janvier ou février 2025.

#2

Nous avons obtenu une simplification du calcul de la rémunération pendant les phases travaillées et non travaillées de la CAA : l'abandon de l'ICCAA permettra aux salariés d'y voir plus clair et de pouvoir vérifier la prise en compte de tous leurs éléments de rémunération. ...



LA DURÉE MINIMALE D'UNE CAA EST DE 18 MOIS POUR TOUS LES SALARIÉS (NEUF MOIS TRAVAILLÉS ET NEUF MOIS NON TRAVAILLÉS). POUR PLUS DE SOUPLESSE, NOUS AVONS OBTENU QUE CETTE DURÉE SOIT ENSUITE MODULABLE PAR PÉRIODE DE DEUX MOIS POUR LES SALARIÉS ÉLIGIBLES À LA CAA « PÉNIBILITÉ » (CONTRE SIX MOIS INITIALEMENT PRÉVU).



L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS FINANCIÈRES DE FIN DE CARRIÈRE

Les niveaux de fin de carrière des salariés des classes 3 à 7 sont créés à compter d'avril 2025 afin de leur permettre de continuer à bénéficier d'un déroulement salarial. Ils ne feront pas l'objet d'une attribution par contingent et seront attribués en commission de notation, sauf objection motivée du service (OMS), aux salariés remplissant trois conditions cumulatives :

- **au moins 50 ans** pour les salariés des classes 3 à 7 ou au moins 45 ans pour les salariés des classes TA et TB ;
- **sans perspective** de promotion à la classe supérieure à court terme (année en cours ou année suivante) ;
- **positionnés depuis trois ans** sur la dernière PR du niveau 2 ou 3 de leur classe.



**CETTE MESURE
SERA APPLIQUÉE
À COMPTER DU
1^{ER} AVRIL 2025.**

DE NOUVEAUX ÉCHANGES AURONT LIEU À L'AUTOMNE 2024

Ces échanges auront pour but de définir, pour les salariés positionnés sur les suppléments de rémunération des classes 3 à 7, des mesures spécifiques de transposition sur les niveaux de fin de carrière pour l'exercice 2025. Cela permettra également de définir, pour les salariés des classes TA et TB, des mesures « *d'amorçage* » pour l'exercice de notation 2025, du fait de l'évolution récente (2023) de la grille conduite.

QUE DIT L'ANNEXE TECHNIQUE ?

Il acte que la classe 2 n'a pas vocation à être une classe de fin de carrière. Aussi, la direction s'engage à examiner, à l'automne 2024, les modalités de traitement des situations spécifiques des salariés qui se trouvent encore positionnés en fin de carrière sur la classe 2. L'annexe fixe les règles du déroulement au sein des niveaux de fin de carrière. Les salariés positionnés depuis trois ans sur la première PR d'un niveau de fin de carrière pourront accéder à la PR suivante au sein de ce niveau, sauf OMS. Les salariés TA et TB positionnés depuis trois ans sur la deuxième PR d'un niveau fin de carrière pourront accéder à la dernière PR de ce niveau de fin de carrière, sauf OMS. La liste des salariés déroulant en PR au sein des niveaux de fin de carrière sera partagée en commission de notation.

ET POUR LES SALARIÉS CONTRACTUELS ?

Les salariés contractuels 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. Elle sera attribuée lors de la campagne de revalorisation

salariale et se substituera à la campagne de revalorisation salariale habituelle. 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.



UNSA-FERROVIAIRE