



FIN DE CARRIÈRE : ATTENUER LA RÉFORME DES RETRAITES

Le passage en force de la réforme des retraites, avec le recul de l'âge légal à 64 ans et l'allongement de la durée de cotisation, a été un véritable coup de massue pour les cheminots. Face à cette loi qui ignore la réalité du terrain, l'UNSA-Ferroviaire a refusé de baisser les bras. Tout en combattant ce texte dans l'unité syndicale, nous avons choisi la voie de la négociation pour arracher des mesures compensatrices concrètes.

Signé en avril 2024, l'accord Fin de Carrière est aujourd'hui le seul outil qui redonne de la souplesse aux parcours et protège efficacement les agents les plus exposés.

RECONNAÎTRE ET COMPENSER LA PENIBILITÉ

Parce que l'allongement de la durée cotisations exigeait une réponse immédiate face à la pénibilité de nos métiers, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu des avancées majeures dès janvier 2024 :

Revalorisation des taux de pénibilité : les indemnités mensuelles augmentent de 10 €. Le taux P1 passe de 16,12 € à 26,12 € et le taux P2 de 26,88 € à 36,88 €.

Création du taux P3 : nouvelle reconnaissance financière à hauteur de 46,88 € par mois pour les agents justifiant de 30 ans de pénibilité.

Sécurisation du compteur : fin d'une injustice ! Désormais, les arrêts maladie de moins de deux mois ne bloquent plus l'incrémentation de votre compteur de pénibilité. De plus, la période de formation initiale est intégrée dès le premier jour.



ACCORD FIN DE CARRIÈRE : 5 DISPOSITIFS RH CONCRETS

L'accord collectif d'avril 2024 met à la disposition des cheminots des outils robustes pour accompagner les fins de carrière :

1. AMÉLIORATION DE LA RÉMUNÉRATION

Mise en place d'un échelon d'ancienneté pour tous les salariés et création de niveaux supplémentaires sur les classes 3 à 7, avec une équivalence stricte pour les agents contractuels.

2. LA CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ (CAA)

Ce nouveau dispositif remplace avantageusement la CPA. Accessible à tous, il est modulable selon votre exposition à la pénibilité et votre métier (avec des volets spécifiques pour les ASCT et ADC) afin de partir plus tôt.

3. LE TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE

La solution idéale pour réduire progressivement son temps de travail et s'assurer une transition douce vers la retraite.

4. L'INDEMNITÉ DE REPOSITIONNEMENT ERPA

Pour les salariés ayant occupé un emploi à pénibilité avérée (ERPA) pendant au moins 20 ans, une aide financière dégressive sur trois ans (3 000 € la première année) vient compenser financièrement la mobilité vers un poste ne figurant pas dans la liste des ERPA.

5. UN ENTRETIEN RH PROFESSIONNEL RENFORCÉ

Un point d'étape dédié pour que la fin de carrière de chaque agent soit anticipée et accompagnée de manière strictement individuelle.

L'UNSA-FERROVIAIRE NE FAIT PAS DISPARAÎTRE LA REFORME DES RETRAITES, MAIS ELLE EN ATTÉNUÉ LES EFFETS AU QUOTIDIEN. NOUS TRANSFORMONS LA RÉSISTANCE EN DROITS NOUVEAUX.

La preuve par les chiffres : ce combat méthodique a permis l'attribution de 8 000 PR hors compte depuis octobre 2024, dont 3 800 positions spécifiquement fléchées pour la fin de carrière (complétées par 1 200 PR arrachées lors de la NAO 2026).

Ce ne sont pas des promesses en l'air, ce sont des parcours professionnels concrètement sécurisés et des fins de carrières améliorées au moment où les agents en ont le plus besoin.

Pour un syndicalisme utile, proche de vous et combatif : **soutenez l'UNSA-Ferroviaire !**