

Paris, le 7 juin 2024



REJOIGNEZ-NOUS



ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'INAPTITUDE :

UN ACCORD QUI N'APPORTE PAS
DE PROTECTIONS RÉELLES !

UNE NOUVELLE SÉANCE DE NÉGOCIATIONS SUR L'INAPTITUDE A EU LIEU EN COMMISSION PARITAIRE !

Les négociations de l'accord de branche relatif à l'inaptitude se sont poursuivies lors de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociations et d'Interprétation) qui a eu lieu le 6 juin à la branche !

Le projet d'accord a légèrement évolué par rapport à sa précédente version, en étendant une partie des dispositions réservées jusqu'à présent aux conducteurs, aux autres salariés de la branche soumis à des tâches critiques de sécurité, mais en excluant toujours les garanties financières !

La FGAAC-CFDT revendique notamment une garantie de maintien de la rémunération qui soit pérenne et non limitée à deux ans, comme prévu actuellement dans le projet d'accord ! ☹️☹️☹️

**LES GARANTIES POSÉES PAR CET ACCORD
SONT TRÈS ÉLOIGNÉES DU NIVEAU DE
PROTECTION ATTENDU PAR LA FGAAC-CFDT !**



5, rue Pleyel
93200 ST DENIS



01-76-58-12-21



www.fgaac-cfdt.fr



fgaac-cfdt@fgaac.org



FGAAC-CFDT Officiel



FGAAC-CFDT Officiel



FOCUS SUR LES GARANTIES DE RÉMUNÉRATION PRÉVUES POUR LES CONDUCTEURS DÉCLARÉS DÉFINITIVEMENT INAPTES :

L'accord de branche prévoit qu'un conducteur faisant l'objet d'une inaptitude définitive et reclassé en interne sur un poste auquel correspond un niveau de rémunération globalement inférieur, bénéficie d'une indemnité différentielle temporaire dégressive, versée par son l'employeur afin de compenser partiellement la diminution de sa rémunération.

Le montant de cette indemnité correspond, à la différence entre un pourcentage de la dernière rémunération mensuelle brute moyenne de base perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'inaptitude et la nouvelle rémunération de base mensuelle brute moyenne établie durant les 12 mois suivant le reclassement selon le tableau suivant :

	Pourcentage de la dernière rémunération mensuelle brute moyenne de base ⁽¹⁾
Conducteur ayant au moins 10 ans d'ancienneté à la conduite dans son entreprise	70% pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement
	60% du 13 ^{ème} au 24 ^{ème} mois inclus suivant le reclassement
Conducteur ayant une ancienneté à la conduite comprise entre 5 et 10 ans dans son entreprise	55% pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement
	50% du 13 ^{ème} au 24 ^{ème} mois inclus suivant le reclassement

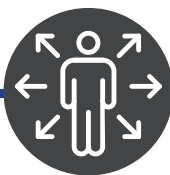
(1) salaire brut de base + prime de travail ou élément de rémunération équivalent + indemnités liées à la production (nuits, dimanches et fêtes)

PRINCIPAUX POINTS DE BLOCAGE DANS CES NÉGOCIATIONS :



PAS DE RÉELLES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION :

- ➡ Le projet d'accord se contente d'un simple rappel du Code du Travail en termes d'obligations de l'employeur !
- ➡ Le projet d'accord ne prévoit aucune obligation nouvelle en matière de prévention de l'inaptitude, de réduction de l'exposition à la pénibilité et d'amélioration des conditions de travail, alors qu'il s'agit d'éléments fondamentaux !



PAS DE DISPOSITIONS EN LIEN AVEC LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI :

- ➡ Le projet d'accord se contente, là encore, de rappeler les obligations du Code du Travail et n'apporte pas de droits nouveaux permettant de sécuriser l'emploi des salariés inaptes !
- ➡ La FGAAC-CFDT revendique la création d'un dispositif de solidarité emploi permettant un reclassement au sein des entreprises de la branche !



DES GARANTIES TRÈS INFÉRIEURES À CELLES EXISTANTES À LA SNCF :

- ➡ Les garanties en matière de reclassement et de maintien de la rémunération contenues dans le projet d'accord de branche sont très inférieures à celles existantes à la SNCF !
- ➡ Cet accord n'apporte en l'état aucun droit nouveau aux conducteurs de la SNCF et ne protège pas l'ensemble des salariés des Entreprises Ferroviaires Privées !