

Mr Philippe Bru
DRH du GPU SNCF
2, place aux Etoiles
93200 Saint Denis

Paris, le 17 mars 2025

Nos refs : PC 13/2025

Objet : Demande d'audience

Monsieur le Directeur,

Au sein du Groupe SNCF, la traçabilité et la compensation de l'exposition des salariés à la pénibilité sont régies par deux dispositifs distincts :

- le dispositif dit de « 2008 », spécifique à la SNCF ;
- le dispositif « C2P », prévu par le droit commun.

La SNCF a mis en place en 2008, un dispositif qui lui est propre et basé sur le décret n°2008-639 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF. Celui-ci a été étendu aux contractuels à l'issue de la Table Ronde du 12 mars 2008.

Le dispositif dit « 2008 » est basé sur l'identification d'ERPA (Emploi-Repère à Pénibilité Avérée). Les 81 ERPA actuellement reconnus au sein de la SNCF sont repris dans l'annexe 4 du décret n°2021-1949 du 31 décembre 2021. L'exposition à la pénibilité peut également être prise en compte par application du nota repris à l'annexe 4.

Ce dispositif prévoit la mise en œuvre de compensations spécifiques pour les salariés concernés telles que des majorations salariales, un aménagement du temps de travail en fin de carrière et une majoration des repos compensateurs pour travail de nuit.

Le C2P, est quant à lui applicable à tous les salariés de la SNCF, statutaires comme contractuels pour les volets « prévention » et « traçabilité », et au seul personnel contractuel pour le volet « compensation ».

Afin de se mettre en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, qui sont imposées à l'employeur en matière de traçabilité, la Direction de l'entreprise a décidé de faire apparaître sur le bulletin de paie, depuis le mois de janvier 2025, la situation de chaque agent en reprenant notamment la durée d'exposition à la pénibilité.

Nous constatons tout d'abord que les agents contractuels n'ont pas pu être intégrés à temps au sein des SI RH et qu'ils ne bénéficient pas pour le moment de cette visibilité sur leur décompte des années où ils ont occupé un ERPA ou un poste de travail répondant au nota de l'annexe du décret précité. Ce délai supplémentaire imposé aux agents contractuels, a généré un profond mécontentement et il est essentiel de corriger le plus rapidement possible cet écart.

La DRH Groupe a réalisé en 2022 un état des lieux du dispositif dit « 2008 » et de ses conditions de mise en œuvre au sein de la SNCF. Celui-ci a notamment abouti à la réécriture du GRH00938. Malgré ce travail mené en amont, de nombreux agents nous font remonter des erreurs importantes dans le décompte de leur période d'exposition à la pénibilité. Les écarts recensés par les agents par rapport à leur situation ont motivé, sur plusieurs périmètres, l'intervention de nos représentants locaux afin de rétablir les agents dans leurs droits.

Ces erreurs doivent être corrigées le plus rapidement possible et les procédures de recours prévues par la réglementation du personnel doivent être correctement appliquées et expliquées aux agents. La mise en place de cette traçabilité sur le bulletin de paie doit permettre à chaque agent statutaire ou contractuel de vérifier notamment qu'il ait atteint le seuil des déclenchements des majorations P1, P2 et P3, ou la bonne incrémentation des C2P s'il est contractuel.

Nous posons de plus le constat que les évolutions positives actées lors de la Table Ronde du 22 novembre 2023, concernant la prise en compte dans la durée d'exposition des périodes de formation initiale et continue afférente à un ERPA et sur l'élargissement de la liste des absences dites « dérogatoires » aux arrêts maladie ne sont pas correctement appliquées. Là encore, ces situations doivent être corrigées.

Nous vous rappelons également que les engagements pris par la Direction lors de la Table Ronde du 22 novembre 2023 concernant l'examen d'emplois-repères non reconnus au titre de la liste des ERPA, afin de les classer en ERPA n'ont toujours pas été suivis d'effet.

Le choix des 58 ERPA repris ensuite à l'annexe 4 du décret n°2008-639 du 30 juin 2018 résulte d'un travail paritaire qui a été conduit avec les activités et les domaines en s'appuyant sur une grille de critères de pénibilité comprenant 22 critères regroupés en quatre familles. Cette liste a évolué suite à la publication du décret n°2021-1949 du 31 décembre 2021 portant application de l'article 17 de la loi NPF qui a modifié l'annexe 4 du décret de 2008 et fait passer le nombre d'ERPA à 81.

Aujourd'hui, la question de la pénibilité est interrogée. En effet, une double évolution l'impacte. D'une part, l'allongement de la durée d'activité pose la question de la prise en compte de la pénibilité et des effets induits. Elle impose également de corréliser la question de l'usure professionnelle et de la pénibilité et d'établir les conséquences éventuelles de l'une sur l'autre. Par ailleurs, les évolutions sociales, sociétales, climatiques, etc, nécessitent de réévaluer les critères de pénibilité.

La CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont ainsi proposé une nouvelle grille de critères de pénibilité intégrant 30 critères, dont des nouveaux critères tels que le travail agent seul, l'exposition au public, l'exposition à la chaleur ou au froid en lien avec le changement climatique.

L'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux autres garanties sociales prévues en cas de transfert de personnel dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un contrat de service public de voyageurs prévoit également la continuité des dispositifs de prise en compte de la pénibilité pour les seuls salariés du cadre permanent.

Malgré notre demande transmise par courrier à l'UTPF de faire évoluer l'accord dit de "sac à dos social" pour intégrer les évolutions en matière d'aménagement du temps de travail en fin de carrière suite aux négociations de l'accord de fin de carrière, l'UTPF n'a toujours pas mis en œuvre la clause de revoyure prévu par l'accord de branche. La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT portent notamment la demande d'assurer la continuité des droits en matière de pénibilité pour l'ensemble des agents et de mettre fin à cet écart de traitement inique entre les agents statutaires et contractuels.

Au rang des écarts existants en matière de droits entre les agents du cadre permanent et les agents contractuels, nous vous rappelons également notre revendication d'extension du régime de retraite supplémentaire (PERE) dit « des nouvelles bonifications Traction » aux conducteurs contractuels, qui sont aujourd'hui les seuls ADC à ne pas bénéficier d'un système de bonifications. Nous revendiquons également l'extension aux conducteurs contractuels des dispositions spécifiques concernant l'abondement spécifique du CET par l'entreprise à hauteur de 100% jusqu'à 7 jours par an, en cas d'utilisation des jours épargnés pour bénéficier d'un congé de fin d'activité et prévu à l'article 7.2.c de l'accord collectif relatif au Compte Épargne Temps.

Au regard de l'importance de ce sujet pour les agents, il nous paraît opportun d'avoir un échange le plus rapidement possible, dans le cadre d'une audience, afin de pouvoir apporter des actions correctrices rapides.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Pour la CFDT Cheminots
Pascal Couturier
Secrétaire Général Adjoint CFDT Cheminots
Secrétaire Général FGAAC-CFDT

