

Compte-rendu d'audience
Demande déposée par FGAAC- CFDT le 17/03/2025
Réunion du 1^{er} avril 2025

PARTICIPANTS :

Représentants syndicaux : Thomas Cave, Pascal Couturier, **Nicolas** Dardilhac

Représentants de la direction : François GENET, Mariève ROMA, Florence DELALANDE HENRICHS

Questions et demandes de l'OS	Réponses de l'entreprise
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.	Il est bien prévu l'affichage de l'indice de pénibilité et du nombre d'années associées pour les salariés contractuels et le SIRH a rencontré une difficulté de mise en œuvre pour les contractuels. Un correctif est prévu dans Hélios pour apparaître sur le bulletin de juillet 2025. Il sera également remis à chaque statutaire une Fiche Individuelle de Suivi (FIS). Les contractuels ont, quant à eux, accès à leurs données dans leur compte pénibilité.
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. 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	La démarche de mise en qualité des dossiers salariés animée par la DRH Groupe depuis 2022 se poursuit sous pilotage des référents pénibilité des sociétés. La DRH Groupe reste en appui des sociétés afin de permettre une mise en qualité avant le mois de juillet, date de bascule du compteur du suivi de la pénibilité de la « paie » à la « carrière ». Cette évolution en matière de SIRH permettra un meilleur relai et des corrections facilitées dans les outils SI source de simplification pour les acteurs RH en établissement. A noter que les salariés constatant des écarts pourront continuer à les faire remonter à leurs acteurs RH locaux pour correction. Il sera également remis à chaque statutaire une Fiche Individuelle de Suivi (FIS). Les contractuels ont, quant à eux, accès à leurs données dans leur compte pénibilité.

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.	Toutes les périodes de formation initiales et continues, sous réserve d'être sur un ERPA sont prises en compte dans la durée d'exposition à la pénibilité. Suite à la TR du 22 novembre 2023, seules les périodes de formation au 1er emploi conduite permettent une rétroactivité. A noter que les salariés constatant des écarts pourront les faire remonter à leurs acteurs RH locaux pour correction.
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.	Les ER dont la reconnaissance a été demandée en ERPA ont été étudiés début 2024 avec les SA concernées et les travaux ont abouti à la reconnaissance de 3 nouveaux ERPA (AFA, ABZ et 720). Ces 3 nouveaux ERPA ont été intégrés dans le référentiel Pénibilité en juin 2024 ainsi que dans les outils. Les autres ER demandés peuvent ouvrir droit à la pénibilité au titre du NOTA si les conditions sont remplies.
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 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.	La SNCF en concertation avec l'Etat a mis en place dès 2008 un dispositif qui lui est propre. Il repose sur le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF. Ce dispositif a été étendu aux contractuels à l'issue de la table ronde du 12 mars 2008, organisée dans le cadre de la réforme des régimes spéciaux. Il s'appuie sur 22 critères de pénibilité et il n'est pas envisagé de le réviser du fait de son articulation avec le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF. Les contractuels dont la carrière est la plus longue bénéficient par ailleurs du C2P. Le groupe a par ailleurs négocié une CAA étendue pour les métiers à pénibilité.
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	A date, le sac à dos social précise ceci : Lors du transfert des salariés, la compensation financière liée à la pénibilité est prise en compte. Par ailleurs, le salarié statutaire transféré, occupant ou ayant occupé un ERPA, conserve le bénéfice de la CPA fixe d'un an, pouvant aller jusqu'à 24 mois, selon les conditions en vigueur au sein de SNCF, telles que définies par l'accord d'entreprise SNCF du 6 juin 2008 et son avenant du 20 février 2009.

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.	Nous vous invitons à vous rapprocher de la Branche pour une réexamen des dispositions précitées via un avenant de révision.
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.	Tout d'abord il est important de rappeler que les salariés contractuels et statutaires forment deux catégories différentes avec des âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote qui leur sont propres et ne sont, dans tous les cas, pas superposables. Dans le cadre de la réforme des retraites de 2008, des mesures spécifiques pour les agents de conduite statutaires ont été définies permettant de compenser, la fin des bonifications de conduite, à compter du 1er janvier 2009 : • Un dispositif de retraite supplémentaire pour les ADC recrutés au cadre permanent à compter du 1er janvier 2009, • Le versement d'un abondement spécifique pour les ADC recrutés au cadre permanent à compter du 1er janvier 2009 et titulaires d'un CET, s'ils font le choix d'utiliser la totalité des jours de leur sous-compte de fin d'activité pour un congé de fin d'activité. Au moment de l'utilisation, l'entreprise abonde à hauteur de 100% les jours épargnés dans le sous-compte fin d'activité dans la limite de 7 jours par an. Les bonifications traction résultaient, avant 2009, du régime spécial de retraite des ADC A noter que l'entreprise a mis en place des dispositifs d'accompagnement des fins de carrières qui sont en train de monter en puissance (accord fin de carrière d'avril 2024) avec notamment la CAA. Pour l'ensemble de ces raisons, l'entreprise n'a pas prévu l'extension des mesures issues de l'évolution du régime spécial de retraite en 2008 pour les ADC statutaires, aux salariés contractuels qui relèvent de l'assurance retraite (CNAV) et des régimes de retraites complémentaires obligatoires (AGIRC – ARRCO).