

TABLE RONDE FIN DE CARRIÈRE DES AVANCÉES SUR LA PÉNIBILITÉ !

Cette table ronde inscrite à l'agenda social était extrêmement importante et attendue. En effet, alors qu'une mauvaise loi sur les retraites amène à un allongement des carrières, la question de la pénibilité est au cœur des débats. Bien que la CFDT ait combattu cette mauvaise réforme, les conséquences sont applicables pour les salariés contractuels depuis le 1er septembre 2023 et touchera les salariés statutaires dès janvier 2025. Cette première table ronde a permis de poser un certain nombre d'éléments de méthode et d'avancer sur la pénibilité. **Explications.**

UNE QUESTION DE MÉTHODE

➔ Lors de cette table ronde, la **CFDT a porté des revendications** autour de plusieurs points :

1. L'amélioration des dispositifs de fin de carrière (CPA et Temps Partiel de Fin de Carrière) ;
2. Le traitement de la pénibilité par la prévention ;
3. La bonne prise en considération des Emplois Repères dit à Pénibilité Avérée et l'actualisation à des métiers non considérés à ce jour par les dispositifs de pénibilité ;
4. La revalorisation de la pénibilité (P1/P2) ;
5. La mise en place de dispositifs de rachat de trimestres.

➔ De son côté, la direction a posé différents **éléments de méthode** :

#. Les sujets seront scindés en plusieurs tables rondes. La première s'est tenue aujourd'hui. Elle concernait notamment la revalorisation des éléments P1 et P2. Un second temps, au premier semestre 2024, sera consacré, entre autre, aux Emplois Repères dit à Pénibilité Avérée, à la question des rachats de trimestres ou encore des dispositifs de CPA et CPFT.

#. Les dispositions issues de cette première table ronde seront adoptées par décision unilatérale de l'entreprise;

#. Les mesures prises sont « hors enveloppe salariale ».

#. Les mesures s'appliqueront à l'ensemble des SA et des filiales ferroviaires. Cet engagement doit figurer dans le relevé de conclusion de la Table Ronde.

PÉNIBILITÉ, ON PARLE DE QUOI ?

➔ La pénibilité au travail se caractérise par l'exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les entreprises ont l'obligation légale de prévenir la pénibilité au travail.

Trois enjeux doivent être considérés :

- La prévention ;
- La traçabilité ;
- La compensation.

➔ La question de la pénibilité est traitée à la fois par un décret et un référentiel interne (GRH00938).

➔ Sont ainsi fixés la liste des ERPA et les compensations pour «exercice d'un emploi pénible». La majoration «P1» est déclenchée au bout de 20 ans d'exercice d'un emploi pénible. La majoration «P2» est déclenchée au bout de 25 ans d'exercice d'un emploi pénible. Le montant des majorations avait été fixé en 2008.



EMPLOI REPÈRES À PÉNIBILITÉ AVÉRÉE

→ La liste des emplois repères a été fixée en 2008 et complétée en 2011. Un travail d'analyse et de recensement des emplois qui pourraient être éligibles, au-delà des 81 ERPA actuels, sera lancé.

L'objectif est d'évaluer les emplois repères, en fonction des 22 critères de pénibilité, à l'aune des évolutions qu'ont connu les métiers.

L'accès à la liste des ERPA à des emplois non encore considérés est une priorité pour la CFDT.

→ Les travaux devraient être enclenchés dès le début de l'année 2024. Ils consisteront en des échanges paritaires. L'examen se fera au niveau des SA et sera ensuite présenté au cours d'une table ronde qui pourrait avoir lieu au premier trimestre 2024.

REVALORISATION DES COMPENSATIONS POUR EXERCICE DES EMPLOIS PÉNIBLES

→ La table ronde a permis de poser la question du montant des traitements P1 et P2.

La CFDT Cheminots revendiquait une revalorisation substantielle des montants et une meilleure prise en compte de l'allongement des carrières.

→ A l'issue des négociations, il est acté que :

#. Les traitements P1 et P2 sont revalorisés de 10 euros par mois. Rappel : il s'agit d'éléments liquidables;

#. Un traitement P3 est créé. Il sera déclenché à partir de 30 ans d'exercice d'un métier pénible;

#. Ces mesures seront applicables dès janvier 2024 pour P1 et P2. Elles seront mises en oeuvre dès que possible en 2024 pour P3 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2024.

REVALORISATION DES COMPENSATIONS POUR EXERCICE DES EMPLOIS PÉNIBLES

→ Synthèse des mesures :

Majoration salariale de traitement par mois	Aujourd'hui	À partir du 01/01/2024
P1 (20 ans)	16,12 €	26,12 €
P2 (25 ans)	26,88 €	36,88 €
P3 (30 ans)	X	46,88 €

FORMATION ET MALADIE

→ Les dispositions issues de la table ronde portent également sur la prise en compte des formations et des arrêts maladie dans les décomptes de la pénibilité.

→ Concernant les **formations** celles qui sont initiales ou dites « premier emploi » seront désormais systématiquement intégrées au décompte pénibilité.

→ Concernant la **maladie**, les absences maladies seront désormais prises en compte dans la durée d'exposition.

Le seuil de 15 jours existant passe à 2 mois. Ainsi, les périodes d'absences pour maladies hors service, inférieures à 2 mois consécutifs, seront prises en compte dans le calcul des compensations pour exercice des emplois pénibles.

