



JE MAÎTRISE

LA LETTRE D'INFORMATION CFTD À DESTINATION DES AGENTS DE MAÎTRISE | #1 | 2025



ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET PARCOURS PRO DES AGENTS DE MAÎTRISES.



À LA UNE



FABRICE
RENAUDIN

ÉDITORIAL

L'ouverture à la concurrence qui n'apporte rien de plus pour les usagers, provoque des changements pour les salariés transférés et des inquiétudes au sujet de l'avenir pour toutes celles et tous ceux qui travaillent actuellement dans les activités voyageurs.

Le personnel de la SA Voyageurs va également être impacté par le projet de réorganisation « Destination 2030 ». Les infos arrivent au compte-goutte mais nous sommes mobilisés autour de ce sujet.

Chez Fret, ce sont près de 4500 salariés qui ont été transférés dans 2 filiales Technis et Hexafret.

La CFDT a préservé pour 36 mois les conditions de transfert des agents concernés en négociant et signant les accords de transition complétés de la DUE (Décision Unilatérale de l'Entreprise). La question légitime est cependant posée : quel cadre social après le 31/12/2027 ?

Côté Réseau, le projet « Résonance » prévoit la suppression de 160 postes, le projet ambition GU impacte fortement les agents du collège maîtrise avec des suppressions de postes de gestionnaires d'utilisation dans les infrapôles et les commandes de personnel sédentaires des EIC - de nombreux tracts sont disponibles sur notre site.

Les fonctions transverses sont durement touchées dans toutes les sociétés. La disparition d'un nombre important de postes dans le pilotage de la formation a engendré une perte de repères. Les informations concernant le développement des compétences, et le déroulement de carrière sont de plus en plus difficiles à trouver. Nous avons abordé ce sujet dans ce numéro, et j'espère que vous y trouverez les réponses à vos questions

Les dossiers de ce numéro font ressortir les avancées obtenues via l'accord PEDPP (Pilotage des Emplois et Développement des Parcours Professionnels) signé par la CFDT fin 2024, notamment, concernant les parcours professionnels en deuxième partie de carrière. Cela démontre l'importance du dialogue social et le compromis qu'il est nécessaire de trouver pour améliorer les conditions de travail des salariés de manière durable et sécurisée.

La CFDT Cheminots est à votre écoute et revendique pour vous des conditions de rémunération et un parcours professionnel qui correspondent à ce que vous apportez pour l'entreprise.

3

ACTUALITÉS

PARCOURS PRO POUR LES AGENTS DE MAÎTRISE

10

DOSSIER

ÉVOLUTION SALARIALE ET FIN DE CARRIÈRE

11

DERNIÈRE MINUTE

CONVENTION SUR LE FINANCEMENT DU RÉSEAU FERROVIAIRE

12

TÉMOIGNAGES

DÉCLARATIONS DE DEUX AGENTS

13

PRATICO

FIN DE CARRIÈRE

Cfdt: CHEMINOTS
AGENTS DE MAÎTRISE



Directeur de la publication : Thomas Cavel
Directrice adjointe de la publication : Anne Guezennec
Rédacteur en chef : Fabrice Renaudin
Comité de rédaction & de lecture : Christophe Avice,
Mahdi Laaoud, Fabrice Chambelland
Crédits photo : Freepik, Pixabay & Flaticon



ACTUALITÉS

EXPLICATIONS

PARCOURS PRO POUR LES AGENTS DE MAÎTRISE

- a. **L'Évolution professionnelle au sein du Groupe SNCF**
- b. **Les dispositifs d'évolution**
- c. **Les Parcours pro en deuxième partie de carrière**
- d. **Focus sur la VAE**

A. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE AU SEIN DU GROUPE SNCF

La CFDT Cheminots dresse le panorama des différents dispositifs vous permettant d'accéder à la Classe 5 ou 6.

Inscrite comme une des 5 valeurs cardinales dans ses statuts, l'émancipation de l'individu est une préoccupation majeure pour la CFDT.

Depuis toujours, la CFDT cheminots pratique, pour toute la branche ferroviaire, un syndicalisme d'émancipation individuelle et collective.

Le travail doit être synonyme d'évolution. Il doit être une source d'épanouissement et permettre à chacun de pouvoir se construire un parcours valorisant et justement rémunéré.

Donner des perspectives d'évolution de carrière à ses employés doit être un élément central du contrat social qui lie l'entreprise à ses employés.

Le parcours professionnel que l'entreprise est en capacité de proposer à ses salariés, a une importance capitale

Pour beaucoup, cette promesse d'un ascenseur social efficace, a pu être déterminante dans le choix de rejoindre le groupe SNCF. Cette promesse doit être tenue, elle fait partie intégrante de la promesse employeur promue par le groupe.

Pour l'entreprise, c'est un formidable levier de fidélisation qu'elle doit encore améliorer, à fortiori lorsque celle-ci doit désormais évoluer dans un contexte de concurrence croissante et de développement d'une filière ferroviaire hors du groupe SNCF.

Le groupe SNCF, par la diversité de ses métiers, la spécificité technique de certains d'entre eux, est encore aujourd'hui à même de permettre certains parcours qualifiants ou de proposer des passerelles permettant de changer de secteur d'activité en cours



de carrière (même si les dites passerelles sont encore trop peu promues et utilisées par l'entreprise au goût de la CFDT Cheminots !)

Lorsqu'on arrive dans le groupe SNCF, et même encore après quelques années parfois, il n'est pas toujours facile d'avoir un panorama précis de tous les dispositifs de formation internes accessibles selon sa qualification et sa filière d'origine.

ACTUALITÉS

D'autre part, les réorganisations toujours plus nombreuses amènent les salariés à changer de poste quand des métiers disparaissent. Il est souvent moins douloureux d'anticiper un changement de poste que de subir la suppression de son poste et le reclassement à la hâte.

Pour l'agent, une fois pris dans les impératifs de production, effectuer les recherches qui vont permettre d'avoir une vision exhaustive des différents dispositifs peut s'avérer tout à fait fastidieux. Le recours à des outils digitaux peut également être un frein pour toutes les générations et plus encore pour les plus âgés.

Pour la CFDT cheminots, le développement de Station C doit être mieux accompagné, alors que les filières RH dans le domaine de la Gestion prévisionnelle des Emplois et de Parcours Professionnels ou de la formation sont en plein démantèlement.

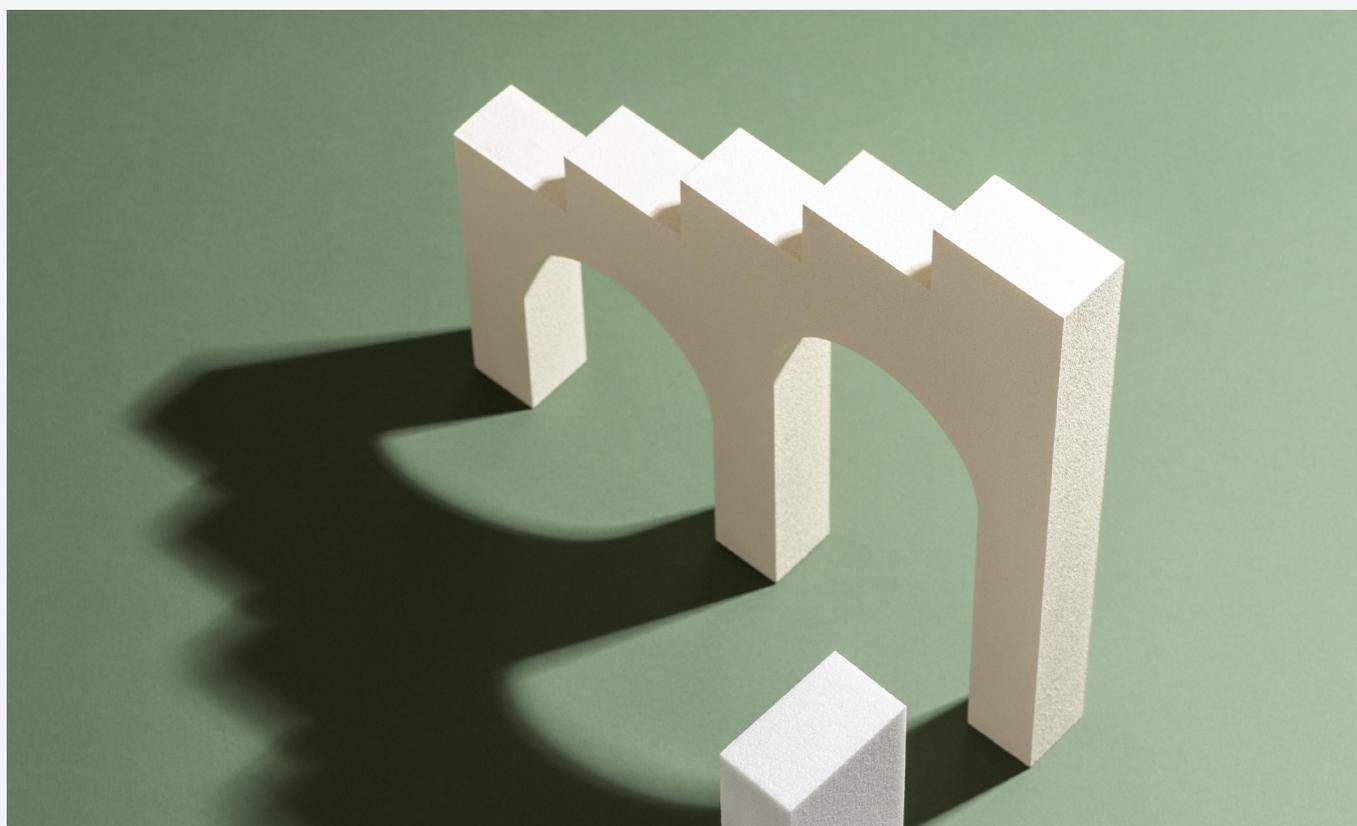
Enfin, la CFDT Cheminots rappelle que l'accord PEDPP est un accord-cadre au niveau du périmètre ferroviaire unifié, qui ne s'applique pas aux filiales Fret. Il lui appartiendra de veiller à la bonne mise en œuvre des principes édictés dans cet accord au sein des sociétés SNCF.

B. LES DISPOSITIFS D'ÉVOLUTION

DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA CLASSE 5			
	DISPOSITIF	PRÉREQUIS CANDIDAT	MÉTIER CIBLE
Dispositifs Métiers Transverses	Bachelor RH	3 ans mini sur un poste RH Potentiel classe 5 identifié Avoir un niveau d'étude inférieur à un bac +3	Spécialistes du domaine des ressources humaines. Experts RH opérationnels
	Mycènes	Classe 2, 3 ou 4 3 ans d'expérience professionnelle sur des missions en finances & Avis N+1 positif	Poste finance en établissement ou en direction
Dispositifs Réseau Dispositifs Réseau	Cap Technicien Réseau M & T	Appartenir à la famille professionnelle maintenance, ingénierie et travaux ou maintenance matériel roulant et spécialisé Inscription à l'examen auprès des RH	Expert technique en appui au manager (contrôles techniques, veille sécurité, suivi de production)
	Cap Technicien Réseau circulation	Ancienneté de 18 mois Être issu de la famille professionnelle Circulation Exploitation Expérience BHR ou BHL 3 ans mini à la classe 4	Agent Circulation, Régulateur, Dirigeant de Proximité, Assistant en Unité Opérationnelle
	Accès classe 5 Horairistes		Horairiste classe 5 dans un BHR/BHL ou à la DAC
	Manager de proximité Supply chain. (En expérimentation 2025)	Poste cible identifié Détection par N+1 Classe 4 avec BAC et 2 ans d'expérience sur un poste Supply Chain OU Classe 3 avec BAC et 3 ans d'expérience sur poste Supply Chain Épreuves de sélection	Manager de proximité Supply Chain

DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA CLASSE 5

	DISPOSITIF	PRÉREQUIS CANDIDAT	MÉTIER CIBLE
Dispositifs Voyageurs	Ambition Maîtrise + (DAC CESI)	Détection par le N+1 Poste cible à la classe 5 identifié	Encadrement Commercial : DPX Service - RET Encadrement Matériel : DPX Mouvement , logistique, Maintenance GEOPS - GOF Production voyageurs : DPX produit Train ROPT - Chef d'escale GIV - GM Gare & Co : Gestionnaire de plateforme DPX COEG DPX Gestion de site
Dispositifs Gare & Co	Ambition Energie	Être salarié de la SA Gares & Connexions Classes 2, 3 ou 4 4 ans d'ancienneté SNCF Être en poste sur la filière Énergie pour le dispositif « Energie » ou Bâtiment pour le dispositif « Bâtiment » (opérateur, surveillant ou assimilé)	Technicien opérateur Conducteur de travaux Assistant
	Ambition Bâtiment		





DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA CLASSE 6

	DISPOSITIF	PRÉREQUIS CANDIDAT	MÉTIER CIBLE
Dispositifs Métiers Transverses	École Supérieure des Cadres Finances - ESCF	Tout candidat du groupe occupant un poste financier depuis + de 2 ans 5 ans d'ancienneté mini SNCF Classe 5 depuis plus de 2 ans	Cadres financiers du groupe
Dispositifs Voyageurs	Tremplin Majelan	Classe 5 depuis 5 ans mini Ou recruté Bac + 2 avec 2 ans SNCF mini Potentiel détecté par N + 1	Tout postes cadres SA Voyageurs et Gare & Co
	Tremplin Matériel	Classe 5 depuis 5 ans mini Ou recruté Bac + 2 avec 2 ans SNCF mini Potentiel détecté par N + 1	Tout postes cadres de la filière matériel SA voyageurs
	Ambition Cadre	Classe 5 depuis 2 ans mini Détection N + 1 Avis Agence recrutement (Assessment) Phase développement et préparation du projet professionnel + présentation devant un jury Validation automatique au COCA en cas de validation du jury Poste cible à la classe 6 identifié	Tout postes cadres SA Voyageurs et Gare & Co
Dispositifs Réseau Dispositifs Réseau	Sup Réseau	Classe 5 niveau 2 mini avec expérience manager Validation candidature par le DET	Tout poste de cadre Réseau
	Cap cadre circulation Réseau	Classe 5 Être issu de la famille professionnelle Circulation Exploitation Expérience en poste technicien circulation 18 mois mini	DPX Circulation Assistant sécurité

C. PARCOURS PRO EN DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

L'accès à la classe 5 était rendu possible en passant ce qu'on appelait « l'examen de barrage », autrement dit l'examen d'accès à la formation qui débouchait sur les postes de qualification E.

Certains ont fait le choix de ne pas y accéder, ou n'ont pas validé l'examen de barrage. Pour autant, la fin de carrière reste pour tout le monde une préoccupation du parcours professionnel. L'accord fin de carrière négocié et signé au printemps 2024 par la CFDT a permis des évolutions notables.

Les agents à la classe 4 ou 5 doivent pouvoir se projeter vers un changement de métier ou de zone d'emploi, transmettre un savoir ou encore s'orienter vers un métier d'expert.

1. CHANGEMENT DE MÉTIER (MUTATION FONCTIONNELLE)

Dans certains cas, on peut avoir envie de changer de métier à la suite d'une lassitude, d'une usure liée aux contraintes d'exercice (horaires, travail posté, week-end), aux contraintes physiques, à des perspectives qui s'amenuisent dans un contexte concurrentiel ou d'évolution technologique, ou simplement une d'envie de faire autre chose.

Les ATM (Agences Territoriales de la Mobilité) peuvent vous aider à définir un projet professionnel de 2ème partie de carrière ou de fin de carrière.




ATM
Retrouver l'ensemble des informations en cliquant ou scannant sur le lien / QR code

Il existe 12 Agences Territoriales de la Mobilité (ATM) qui peuvent vous accompagner pour votre mobilité ou votre projet de reconversion.

Les opportunités :

Les dispositifs ponctuels du type « Up to dev » pour une reconversion vers le numérique peuvent être proposés au moment de leur mise en place.

Une reconversion vers des métiers en tension (actuellement les métiers techniques du Matériel ou de Réseau ou encore vers la conduite des trains.



MOOC
Clique ou scanne le QR code pour accéder directement au MOOC

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PEUT AIDER À CONCRÉTISER UN PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE. C'EST UN COMPTE QUI PERMET DE FINANCER UNE FORMATION GRÂCE À DES DROITS ACQUIS TOUT AU LONG DE LA VIE ACTIVE ET JUSQU'AU DÉPART À LA RETRAITE. CE COMPTE EST ALIMENTÉ CHAQUE ANNÉE

POUR UN SALARIÉ À TEMPS PLEIN, OU AU MOINS À MI-TEMPS, L'ALIMENTATION DE VOTRE COMPTE SE FAIT À HAUTEUR DE 500 € PAR ANNÉE DE TRAVAIL JUSQU'À ATTEINDRE 5 000 € MAXIMUM.



CPF
Retrouver l'ensemble des informations en cliquant ou scannant le QR code

2. MUTATION GÉOGRAPHIQUE

Nombreux sont ceux qui aimeraient se rapprocher de leur famille, ou de leurs racines et souhaiteraient une mutation dans une autre région, notamment pour préparer leur retraite.

Faire une demande écrite à son manager et son pôle RH. Certains postes sont en ligne sur Station C. Pour postuler, il faudra être « en mobilité », c'est-à-dire avoir obtenu l'autorisation de quitter son poste partir de la part de son entité.

Il existe dans certains endroits des listings de mutation par ancienneté de la demande. Rapprochez-vous d'un représentant CFDT pour en savoir plus.

Il peut être également judicieux de solliciter l'ATM pour se préparer aux entretiens, à la rédaction d'un CV.

3. TRANSMISSION DU SAVOIR

A la fin d'une carrière, on chaque agent a acquis une grande expérience et de nombreuses compétences. C'est l'occasion de valoriser toutes ces années aux générations suivantes.

Transmettre son savoir est valorisant !

- a. Quelles possibilités ? :
 - i. Formateur dans un centre de formation

Il existe de nombreux centres de formation principalement en IDF mais aussi dans certaines régions : Centres de formation Traction, Oui Academy, Université Transilien, Université RH, Campus Réseau, sup Réseau, Technicampus du Mans,

- ii. Formateur en établissement

Pour toutes formations, il est nécessaire d'avoir de la pratique terrain, et les formateurs en établissement prennent le relais pour accompagner... Dans les résidences en ESV, en établissement Traction, en Technicentre, en Infrapôle

Ils sont habilités et sont pilotés par les centres de formation pour leur maintien en compétence et pour les nouveautés

- iii. Moniteur
Formation sur les postes

4. POSTES D'EXPERTS

A la fin d'une carrière, l'expérience et les nombreuses compétences acquises sont également une richesse pour une grande entreprise comme la nôtre. Outre la transmission de savoir, la haute technicité est un atout qui peut être valorisé sous forme d'expertise.

- Évolution technologique
- Innovation
- Mode opératoire
- Savoir faire
- Monde concurrentiel

On retrouve ces postes en majorité dans les directions ou dans les pôles fonctionnels.



BON À SAVOIR

Les principes de la notation – Accès à la classe 5 par exception Depuis le 1^{er} janvier 2023

PRINCIPES

Permettre à certains salariés de classe 4 (Statutaire ou Contractuel) de pouvoir accéder à la classe 5 par la voie managériale (détection managériale, validation RH et CK, arbitrage DRH).

Il s'agit d'une voie d'accès dite « par exception » qui devra être mise en œuvre de manière limitée (maximum de 15% des promotions classe 5) afin de privilégier les accès dits « classiques ».

MODALITÉS DE CALCULS DES 15%

15% du volume total de promotions classe 5 à la maille de l'activité ou de la Zone de Production

QUELS SALARIÉS PEUVENT EN BÉNÉFICIER ?

Les salariés concernés sont les salariés de classe 4 exclusivement :

- ➔ n'auraient pas pu se présenter ou valider leurs compétences par les voies promotionnelles classiques (dispositif diplômant ou concours). Une ancienneté classe 4 d'au moins 5 ans est requise,
- ➔ dont les compétences sont avérées et directement transposables dans le poste cible.

D. FOCUS SUR LA VAE ET LA VAP

VAE – Validation des Acquis et de l'Expérience : permet d'obtenir un diplôme sans reprendre d'étude

VAP – Validation des Acquis Professionnel : permet de reprendre des études (exemple reprise d'étude en Master avec un BAC)

Que dit le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ?

VAE & VAP 85 :

Ces 2 dispositifs permettent d'accéder soit à un niveau d'enseignement supérieur pour poursuivre ses études, soit d'obtenir tout ou partie d'un diplôme de l'enseignement supérieur

OBJECTIF :

- ➔ Offrir à ceux qui sont entrés tôt dans la vie active une nouvelle chance d'accéder aux cursus, diplômes ou titres de l'enseignement supérieur.
- ➔ Optimiser les temps de formation en prenant en

compte les savoirs et savoir-faire de chacun.

- ➔ Répondre plus efficacement aux besoins et aux attentes des individus, des entreprises et de la société.
- ➔ Favoriser le rapprochement entre formations universitaires et qualifications professionnelles.

DEUX DISPOSITIFS ESSENTIELS

➔ La validation des acquis de l'expérience (VAE) offre la possibilité d'obtenir une partie ou la totalité d'un diplôme à condition de justifier au minimum d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec le contenu du diplôme souhaité ; que cette activité ait été exercée de façon continue ou non, dans le cadre d'une activité professionnelle, ou lors de périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel et ce, quel que soit le niveau de la certification visée.

➔ La validation des acquis professionnels (VAP 85) permet d'accéder directement à une formation universitaire sans avoir le diplôme requis, en faisant valider une expérience professionnelle (salarisée ou non), les formations suivies ou les acquis personnels développés hors de tout système de formation.

Ces deux dispositifs peuvent être utilisés conjointement pour réduire le plus possible les parcours de formation. Il existe également une procédure de validation des acquis professionnels réservée aux ingénieurs, permettant l'obtention du titre d'ingénieur diplômé par l'État à l'issue d'une double évaluation, par des jurys d'école et par un jury national. Les candidats doivent avoir au moins 35 ans et justifier d'au moins 5 années de pratique professionnelle dans des fonctions d'ingénieur.

DES DISPOSITIFS AU SERVICE DES ENTREPRISES ET DES PARTICULIERS

LA VALIDATION DES ACQUIS OFFRE AUX PERSONNES :

- ➔ Un accès facilité à la reprise d'études, aux diplômes et titres nationaux ;
- ➔ Un moyen d'identifier, de valoriser et de compléter les compétences acquises par l'expérience professionnelle, personnelle ou bénévole pour obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- ➔ Un gain de temps et d'investissement personnel ou financier ;
- ➔ Une aide pour évoluer dans son emploi ou envisager une reconversion professionnelle.

LA VALIDATION DES ACQUIS OFFRE AUX ENTREPRISES :

- ➔ La reconnaissance du rôle formateur de l'entreprise et la valorisation des savoirs acquis par le travail ;
- ➔ Une réduction du temps et du coût de la formation ;
- ➔ Le développement des compétences et une meilleure gestion des ressources humaines.

COTÉ SNCF, COMMENT ÇA MARCHE

La VAE ne garantit pas l'accès à la classe 5. Pour cela il faut un accord écrit entre l'employeur (l'établissement, la direction...) et le salarié (GRH00821 – Reconnaissance de diplôme acquis en cours de carrière).

Ce dispositif est remis à l'ordre du jour dans l'accord PEDPP signé en novembre 2024, dans la Partie III - Chapitre 4 :

Article 2 – Valider l'expérience et les compétences acquises en activité professionnelle

Les salariés ont la possibilité de réaliser une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), soit à leur initiative, soit organisée par l'entreprise de façon collective.

Article 3 – Reconnaître les diplômes acquis au cours de la carrière

Article 3.2 – Les conditions de la reconnaissance de diplômes

Des règles communes ont été définies par les sociétés SNCF afin de favoriser l'unité et l'équité entre les salariés de l'entreprise. La reconnaissance d'un diplôme acquis en cours de carrière est conditionnée par :

- ➔ L'intégration du salarié au sein de la famille professionnelle concernée par la certification, ce qui peut conduire, le cas échéant, à une mobilité fonctionnelle et/ou structurelle,
- ➔ L'acceptation d'un emploi à pourvoir, ce qui peut conduire à une mobilité géographique.



ÉVOLUTION SALARIALE ET FIN DE CARRIÈRE – L'ACCORD PEDPP

COMMENT S'Y PRÉPARER ?

Avec l'allongement des carrières dû à la réforme des retraites de 2023, La fin de carrière est un sujet de préoccupation Pour tous. L'accord PEDPP (PILOTAGE DE L'EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS), négocié et signé en novembre 2024 par la CFDT Cheminots, répond à certaines de ces préoccupations

C'EST QUOI LA FIN DE CARRIÈRE ?

D'après l'accord PEDPP, chaque agent peut bénéficier d'un entretien de deuxième partie de carrière à partir de 45 ans.

Par ailleurs, chaque agent peut aussi demander un BOP (Bilan d'Orientation Professionnel) si un des critères suivants est respecté :

- Avoir au moins 10 ans d'expérience professionnelle à la SNCF,
- Être âgé de plus de 45 ans (salariés en 2e partie de carrière),
- Être depuis plus de 7 ans sur son poste,
- Être Salarié En Transition Professionnelle (SETP),
- Être titulaire d'un poste qui va faire l'objet d'une suppression à la suite d'une réorganisation,
- Être salarié détaché à taux plein (ex : Agent en Service Libre (ASL) à l'issue de sa mise à disposition) pour faciliter le retour en poste ;
- Être salarié en poste dont le manager recommande la réalisation d'un bilan d'orientation professionnelle pour mieux appréhender la poursuite de son parcours professionnel.

Le salarié pourra bénéficier de ce bilan professionnel une fois tous les 5 ans. L'accord PEDPP décrit les modalités des entretiens professionnels de fin de carrière (chapitre 2 de la partie III) :

Article 3 – Adapter l'EP pour les salariés en 2e partie de carrière, à partir de

45 ans

Lors de l'EP d'un salarié en 2e partie de carrière, une proposition de rencontre avec un acteur RH est faite pour aider, si besoin, à définir le projet professionnel et obtenir des informations personnalisées sur les possibilités de parcours et de mobilité ou de reconversion au sein de l'entreprise. En outre, toute action de formation nécessaire à la remise à niveau de certaines compétences est examinée en commun.

Article 4 – L'EP renforcé de fin de carrière

L'EP renforcé de fin de carrière, dont la traçabilité est assurée dans le cadre de station C, pourra être réalisé à tout moment à la demande du salarié à partir de 50 ans ou 4 années avant l'Âge d'Ouverture des Droits (AOD) selon les modalités les plus favorables au salarié.

Un second EP renforcé de fin de carrière pour les salariés contractuels peut être initié à leur demande.

Au cours de cet EP, en fonction de la situation évoquée par le salarié, le manager, éventuellement accompagné par un acteur RH, pourra présenter les modalités qui pourront faciliter cette nouvelle étape de sa carrière et la transition vers la retraite :

- Temps partiel de fin de carrière ;
- Dispositif anticipé de fin de carrière (Cessation Anticipée d'Activité) ;
- Retraite progressive ;
- Repositionnement éventuel vers un autre poste.

Selon les hypothèses envisagées par le salarié, le manager pourra ensuite orienter celui-ci vers le professionnel RH le plus approprié (conseiller mobilité, Responsable RH, conseiller carrière...), vers les services sociaux de l'entreprise ou encore vers sa caisse de retraite afin que celle-ci réalise des simulations de calcul de la future pension du salarié.

L'entretien peut également être l'occasion d'engager une démarche d'aménagement du poste en prenant conseil le cas échéant auprès de la médecine du travail.

Des informations sur les possibilités de mécénat de compétences ou sur la formation à la retraite pourront aussi être fournies durant cet EP.

En dernière partie de carrière, dans cette période de transition vers la retraite, les enjeux des salarié(e)s dépendent à la fois de leur situation personnelle et professionnelle.

Selon leur situation, ils (elles) pourront souhaiter rester dans leur poste, évoluer vers un autre poste moins pénible, aménager leur durée du travail en fin de carrière ou encore recourir à un dispositif anticipé de cessation d'activité.

L'objectif de ce chapitre est de réunir les conditions pour que le (la) salarié(e) puisse choisir en connaissance de cause les dispositifs les mieux adaptés à sa situation grâce à un accompagnement personnalisé et à la mise à disposition de supports pédagogiques adaptés.

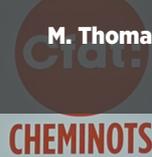
A cette fin, un premier échange sur la dernière partie de carrière aura lieu dans le cadre de l'entretien professionnel (EP).

DERNIÈRE MINUTE

CONFÉRENCE SUR LE FINANCEMENT DU RÉSEAU FERROVIAIRE: LA CFDT RÉDIGE 10 PROPOSITIONS



M. Matthieu Chabanel, PDG de SNCF Réseau
M. Clément Beaune, Haut-commissaire au Plan
Mme Livia Spera, Secrétaire Générale de la Fédération européenne des travailleurs des transports (EFT)
M. Philippe Duron, Co-président de TDIE
Mme Florence Sautejeau, Déléguée Générale de l'Union des Transports Publics et Ferroviaire
M. Sébastien Mariani, Secrétaire Général de la fédération générale transports et environnement (FGTE-CFDT)
M. Jean-Pierre Farandou, Président du groupe SNCF
Mme Karima Delli, Membre EELV
M. Gaston Laval, Collaborateur d'Olivier JACQUIN, Sénateur de la Meurthe-et-Moselle (Grand Est)
M. Michel Savy, professeur émérite à l'université Paris-Est, directeur de l'Observatoire des politiques et des stratégies de transport en Europe,
M. Thomas Cavé, Secrétaire général de la CFDT Cheminots



CLIQUE OU SCANNE CE QR CODE POUR AVOIR ACCÈS AU REPLAY DE LA CONFÉRENCE



TÉMOIGNAGES

CE QUE VIVENT LES AGENTS DE MAÎTRISE

LA CFDT EST LÀ POUR MOI !

Deux déclarations de nos collègues qui nous expliquent comment la CFDT cheminots nous accompagne dans différentes situations parfois compliquées.



Avec appuis de la CFDT, lors d'un entretien avec les RH nous avons évoqué mon cas. Je suis passé par la formation NDM (Nouvelle Dynamique Métier) pour l'accès à la classe 6, on nous avait promis un déroulement de carrière rapide mais ce n'est pas le cas pour une bonne partie des NDM. Les RH m'ont donc proposé de passer par une VAE. Voici les étapes :

- Entretiens cursus cadre, psycho etc...
- Recherche de diplôme souhaité, recherche d'école, entretien avec le directeur, VAE acceptée.
- Préparation du dossier de VAE, assez complexe, banque de preuves de tout ce qui a été et est réalisé.
- Passage du dossier en commission, dossier refusé sous prétexte que je n'avais pas de compétences sur la partie Budget et RH, ce qui est le cas pour beaucoup d'entre nous.
- Entretien avec les RH, qui me propose une formation plus ou moins à la carte.

MERCI À LA CFDT, AINSI QU'À TOUS LES ACTEURS QUI M'ONT AIDÉ DANS TOUTES CES DÉMARCHES. DAVY, ÎLE DE FRANCE*



Adhérent CFDT depuis de nombreuses années, j'ai été victime d'une sorte de Harcèlement au travail.

Lorsque je me suis tourné vers un élu CFDT, celui-ci m'a indiqué qu'il s'agissait d'un Accident de Travail. Dès lors il n'a cessé l'accompagnement, avec tout le réseau CFDT Cheminots, jusqu'à obtenir la reconnaissance de l'accident en accident du travail. Puis, j'ai été accompagné jusqu'à l'incapacité totale, au sein de l'entreprise :

J'ai bénéficié d'une prise en charge immédiate, par différents spécialistes, et accompagné à chaque étape.

Que ce soit pour répondre aux demandes toujours plus incompréhensibles de la CPR, de l'entreprise ou même de m'aider à faire les meilleurs choix quand je n'en étais plus capable, les collègues CFDT ont été présents et disponibles, à chaque fois.

Grâce à leur travail acharné l'accident de travail est aujourd'hui reconnu et tout se déroule pour le mieux compte tenu des circonstances, avec encore un soutien infaillible et une parole entendue aux plus hauts niveaux de l'entreprise. Je ne les remercierai probablement jamais assez pour leur investissement.

Et en ce qui concerne les agents qui hésitent à appeler, car peur d'être jugé... N'hésitez pas, ils savent se mettre à disposition, à notre écoute et sachez que prendre l'adhésion, c'est comme le fait de prendre une assurance. Vous n'en aurez peut-être jamais besoin et c'est tant mieux, mais si le jour devait se présenter, vous seriez assurés d'être entre de bonnes mains.»

WILLY, OCCITANIE*

Les prénoms indiqués ont été modifiés pour préserver l'anonymat des témoins.

PRATICO PRATIQUE

PRATICO | FIN DE CARRIÈRE

FORMULE APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2025

POUR QUI ?

Tous les salariés peuvent bénéficier d'une formule de cessation anticipée d'activité (CAA) ou de temps partiel de fin de carrière (TPFC) dès lors qu'à l'issue des dispositifs, ils liquident leurs droits à la pension de retraite.

La demande doit être faite 6 mois avant le début de l'avenant

Ces périodes peuvent être prolongées par des congés ou repos du CET.

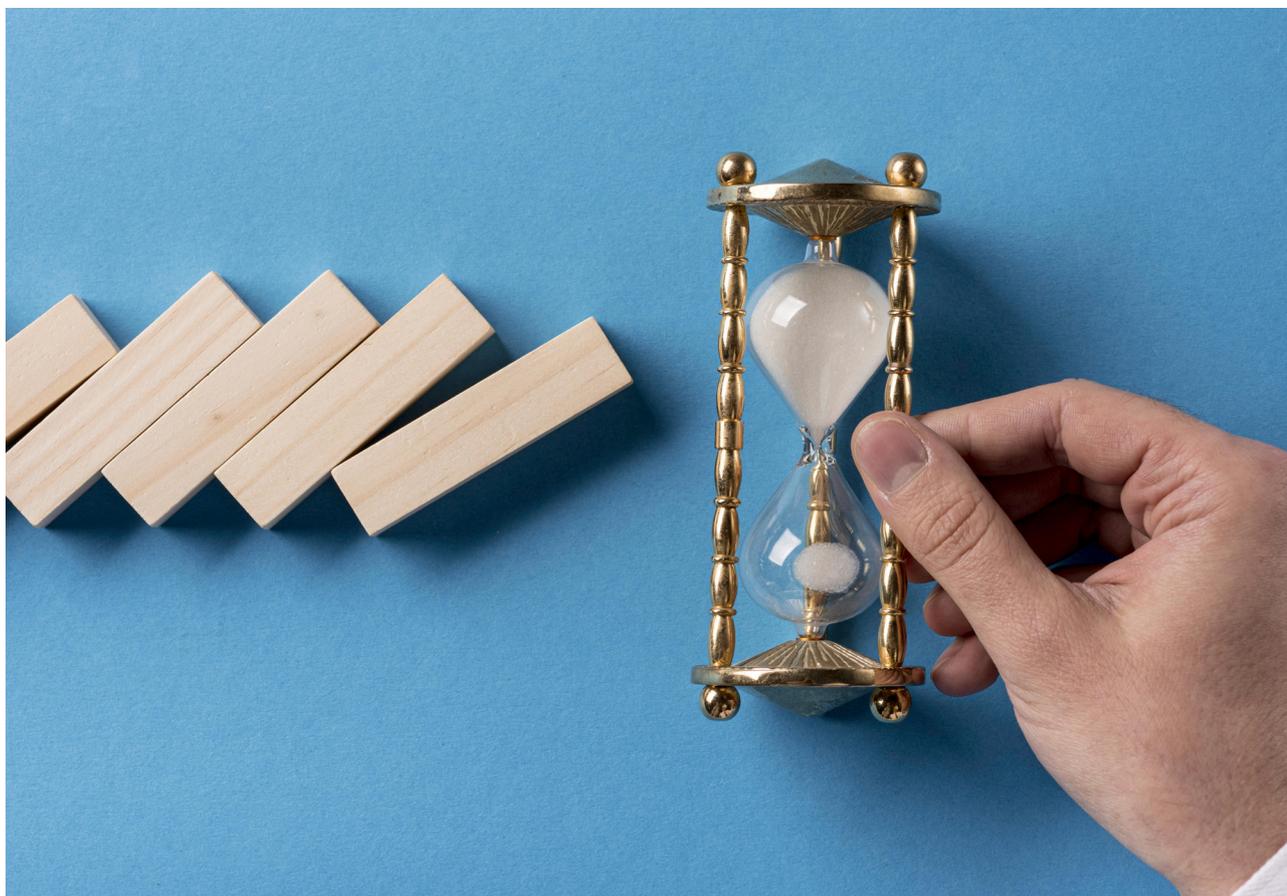
Pour le calcul de la pension de retraite, l'ensemble des périodes de CAA, de TPFC ou de retraite progressive est décompté comme du temps plein ●

COMMENT ÇA MARCHE ?

À partir de 50 ans (ou 4 années avant l'Âge d'Ouverture des Droits (AOD)), un entretien professionnel spécifique fin de carrière est proposé à l'agent. Un second entretien peut être initié pour les contractuels à leur demande.

Une plaquette d'information sur les différents dispositifs sera envoyée aux salariés 4 ans avant leur AOD.

L'entreprise s'engage à mettre à disposition une documentation d'accompagnement et un simulateur sur le portail Agence Paie et Famille et Station C ●



CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ (CAA)

CAA : PAS DE REFUS POSSIBLE. IRRÉVERSIBLE SAUF EN CAS D'ÉVÉNEMENT EXCEPTIONNEL (SÉPARATION, CHÔMAGE DU CONJOINT, DÉCÈS OU LONGUE MALADIE DU CONJOINT, DIMINUTION IMPORTANTE DES REVENUS DU MÉNAGE, ETC.), LA POSSIBILITÉ D'UN RETOUR À TEMPS COMPLET DU (DE LA) SALARIÉ(E) SERA ÉTUDIÉE PAR L'ÉTABLISSEMENT.

	DURÉE	RÉMUNÉRATION	ICCAA inclus	SURCOTISATION PATRONALES ET SALARIALES
Tous salariés ayant 15 ans d'ancienneté	18 mois	75% de rémunération sur la période travaillée et non travaillé	25%	Oui
Salariés ayant au moins 20 ans de pénibilité	24 mois	100% de la rémunération sur la période travaillée 75% sur la période non travaillé	50% 25%	Oui
Salariés ayant au moins 25 ans de pénibilité	30 mois	100% de la rémunération sur la période travaillée 75% sur la période non travaillé	50% 25%	Oui
ASCT au moins 12 ans de service avec RHR et au moins 20 ans de pénibilité	36 mois	100% de la rémunération sur la période travaillée 75% sur la période non travaillé	50% 25%	Oui

L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CAA EST ÉGALE À X% :

STATUTAIRES :

- Du traitement à temps complet ;
- De l'indemnité de résidence à temps complet,
- De la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable,
- Et d'un douzième de la prime de fin d'année.

CONTRACTUELS :

- Du salaire de base et de la prime d'ancienneté.
- De la valeur moyenne des primes de travail ou de traction des 12 derniers mois pour les salariés(e)s éligibles (ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable) ●

TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE (TPFC)

**LE REFUS RESTE POSSIBLE MAIS DOIT ÊTRE MOTIVÉ PAR ÉCRIT PAR L'EMPLOYEUR
(UNE SOLUTION ALTERNATIVE DOIT ÊTRE PROPOSÉE)**

	Durée	Temps de travail	Rémunération	Prise en charge des cotisations patronales et salariales
Tous salariés	12 à 24 mois avant cessation d'activité	50 à 80%	Temps partiel bonifié de + 10%	Oui
Salariés ayant au moins 20 ans de pénibilité	12 à 36 mois	50 à 80%	Temps partiel bonifié de + 10%	Oui

LA RETRAITE PROGRESSIVE

NON CUMULABLE AVEC LE CAA ET LE TPFC

Les salariés, statutaires ou contractuel(le) s peuvent bénéficier du dispositif de retraite progressive deux ans avant l'âge minimum légal de départ à la retraite du régime général soit 62 ans à terme sous réserve de :

- Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base ;
- Exercer une activité comprise entre 40 % et 80 % d'un temps complet dans le régime de travail du salarié.

La rémunération versée aux salariés à temps partiel est complétée d'une partie de la pension de retraite liquidée

En attente du guide pratique de la CPR pour les statutaires ●

TRANSITION PROFESSIONNELLE

Les salariés occupant un poste sur un emploi repère à pénibilité et souhaitant évoluer vers un poste à moindre pénibilité perdent souvent des éléments de rémunération (EVS).

Pour pallier ces difficultés, l'entreprise met en place une mesure d'accompagnement financière dégressive sur 3 ans en vue de faciliter la transition professionnelle de ces salariés ayant au moins 20 ans de pénibilité.

Cette mesure peut être complétée par les SA ●

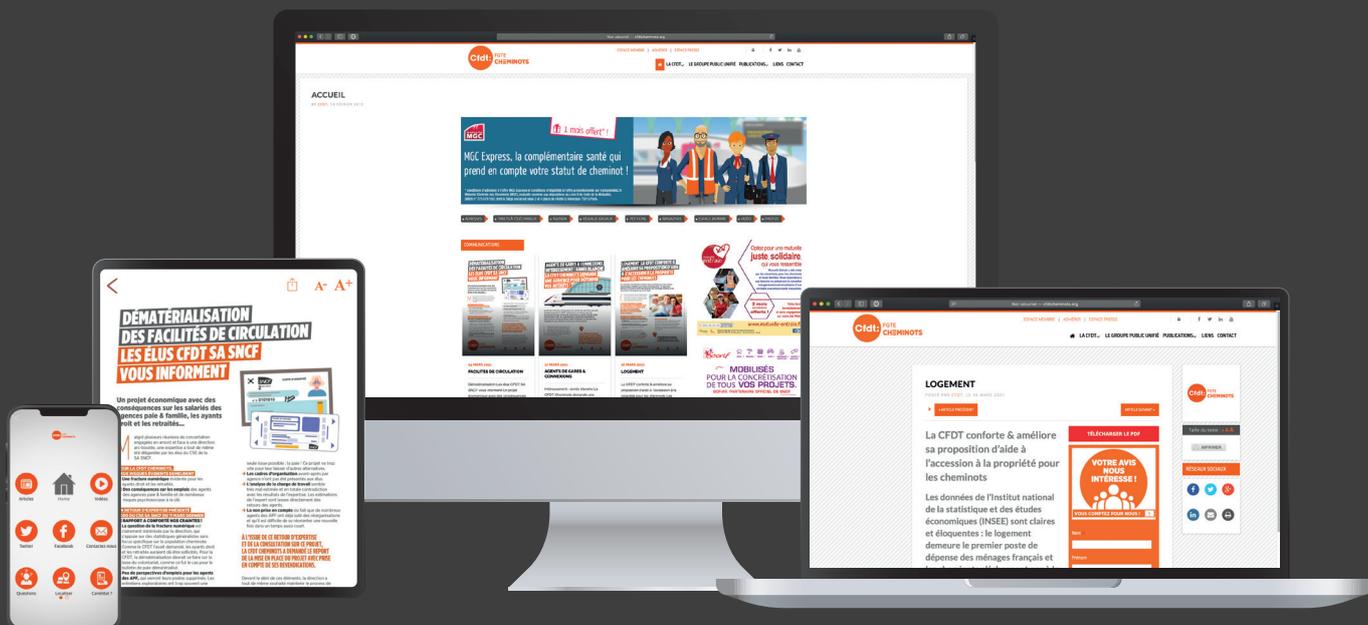


Pour aller plus loin

Retrouve le pratico en entier en scannant ou cliquant sur ce QR code



RESTEZ INFORMÉ-E OÙ QUE VOUS SOYEZ !



Pour vous tenir informé-e de toute l'actualité ferroviaire, outre les newsletters, la CFDT Cheminots alimente quotidiennement le site internet et les réseaux sociaux. Ne courez plus après l'information, suivez-nous dès à présent.



www.cfdtcheminots.org



CFDT-Cheminots-Officiel



@cfdtcheminots