

Accord Cessation Anticipée d'Activité Les « vraies » conditions de mise en place !

Le 6 septembre 2024

L'accord de fin de carrière, signé par l'ensemble des syndicats représentatifs a fait l'objet de la mise en place d'une « annexe technique » négociée visant à cadrer un certain nombre d'éléments pour la mise en œuvre effective de l'accord. Cette annexe n'a été signée que par 3 O.S...

Malgré les écrits de l'OS non-signataire, soyons clairs, l'annexe technique n'enlève en rien des droits aux cheminot.es acquis dans l'accord C.A.A, bien au contraire, elle cadre des éléments importants sans lesquels la mise en œuvre aurait fait la part belle à l'arbitraire et à l'interprétation patronale.

RIEN QUE LA VÉRITÉ

► Les trimestres cotisés du privé comptent dans l'éligibilité à un CAA/TPFC pour les statutaires :
C'est FAUX !

La direction voulait le faire, c'est d'ailleurs clairement écrit dans la FAQ RH du 9 août 2024, mais grâce à l'intervention de SUD-Rail, cette mesure a été retirée. Concrètement, cela veut dire que vos trimestres cotisés dans le privé ne seront pas pris en compte dans l'éligibilité du CAA/TPFC.

► Vous ne pouvez pas utiliser un CAA/TPFC pour aller au-delà de votre taux plein ou de votre surcote : **C'est VRAI !**

Nous l'assumons complètement, nous n'avons pas négocié l'accord de fin de carrière pour permettre à certains de faire de la surcote à moindres frais. A date, pour atteindre le taux plein il faut avoir 166 trimestres pour la génération 1964 (41 ans et 6 mois de cotisation) et à partir des générations 1973, 172 trimestres (43 années de cotisation). Pour SUD-Rail, un ASCT embauché à 18 ans au statut, qui ne pourrait pas avoir de CAA de 36 mois après ses 59 ans, c'est normal. Tout compte fait, cet agent partirait avec 176 trimestres cotisés, soit 44 années de cotisation. Pour SUD-Rail, l'accord doit permettre au contraire d'écourter les carrières longues et pénibles, surtout depuis la dernière contre-réforme des retraites.

► L'accord de fin de carrière n'est plus valable à compter du 31 décembre 2024 pour les agents du Fret à cause de l'annexe technique : **C'est FAUX !**

L'annexe technique de l'accord ne parle pas du champ d'application et donc des agents du Fret.

La direction du Fret utilise un argument fallacieux de non-application de l'accord CAA dans les deux futures filiales si les syndicats refusent d'entériner un accord de transition concernant les futurs droits des agents du Fret.

Cela n'a rien à voir avec l'annexe technique de l'accord CAA, cela n'est même pas mentionné !



►► **L'annexe technique interdit de cumuler les +3% d'augmentation « bonus » à 60 ans avec les autres augmentations : C'est FAUX !**

Les augmentations individuelles des contractuel-le-s, négociées lors de l'entretien individuel annuel, c'est l'équivalent des notations pour les contractuels. Ce qui a été acté, c'est qu'au lieu de négocier une augmentation dans le cadre de l'enveloppe mise à disposition (1,4% en 2024), à 60 ans, ça sera automatiquement +3% ... Une sacrée régression sociale ! Par ailleurs les 3% ne seront pas pris dans l'enveloppe des autres augmentations individuelles, donc c'est de l'argent en plus pour le reste de l'équipe.

Pour finir, contrairement à ce que pourrait laisser entendre l'écriture d'une OS dans son expression (erreur ou incompétence ?), ces 3% peuvent se cumuler avec la prime d'ancienneté des contractuel-le-s ainsi qu'avec les augmentations collectives négociées lors des négociations salariales annuelles (NAO).

Ce que l'annexe a permis d'obtenir !

►► **L'annexe technique permettra que plus personne ne finisse sa carrière à la classe 2 (ex-qualif B) : C'est VRAI !**

C'est hélas ce qui arrive encore à trop de collègues. Grâce à la signature de l'annexe de l'accord, ce sera fini. Combien d'anciens que nous connaissons sont partis à la retraite à la classe 2 (qualif B) voire classe 1 pour les femmes de ménage. Dans l'annexe, SUD-Rail a obtenu que cette situation soit examinée afin que le départ à la classe 2 ne soit plus possible, chaque cas sera examiné pour que cela n'arrive plus ! Et c'est grâce à la validation de l'Annexe Technique de l'accord.



►► **L'annexe technique permet aux agents voulant commencer un CAA/TPFC au 1 janvier 2025, de ne pas respecter le délai de 6 mois : C'est VRAI !**

En effet dans l'accord un délai de 6 mois avant le début de votre CAA/TPFC est prévu. Ce délai a été réduit à 3 mois. Si vous souhaitez partir en CAA au 1^{er} janvier 2025, vous avez jusqu'au 30 septembre 2024 pour déposer votre demande à votre service RH.

►► **L'annexe technique permet de moduler un CAA de 18 à 36 mois, par tranche de 2 mois : C'est VRAI !**

En fonction de vos années de pénibilités et de votre souhait, vous pouvez choisir une formule à la carte et moduler le CAA. Cette disposition n'était pas prévue dans l'accord initial et a été introduite par l'annexe...



►► **Pour l'année travaillée, vous ne perdrez plus la moitié de vos congés : C'est VRAI !**

Dans l'accord CPA de 2008, l'année où l'agent travaillait, il n'ouvrait droit qu'à 50% de ses congés. SUD-Rail a réussi à imposer dans l'accord CAA de 2024 que lors de la période travaillée, l'agent bénéficie toujours de 100% de ses congés !

**Pas de démagogie, pas de populisme ... Du syndicalisme !
SUD-Rail négocie quand c'est possible et lutte quand c'est nécessaire...
l'accord CAA et son annexe en sont le parfait exemple !**