



# CPA / ASCT

## OÙ EN SOMMES-NOUS ?



Les mobilisations des cheminots contre la réforme gouvernementale des régimes spéciaux de retraite, d'octobre 2007 à mars 2008, ont contraint la Direction SNCF à concéder des mesures rémunération améliorant le niveau du salaire liquidable et donc des pensions de retraites, mais aussi d'acter des droits nouveaux pour les cheminots, permettant d'aménager les fins de carrière, notamment pour les métiers reconnus pénibles.

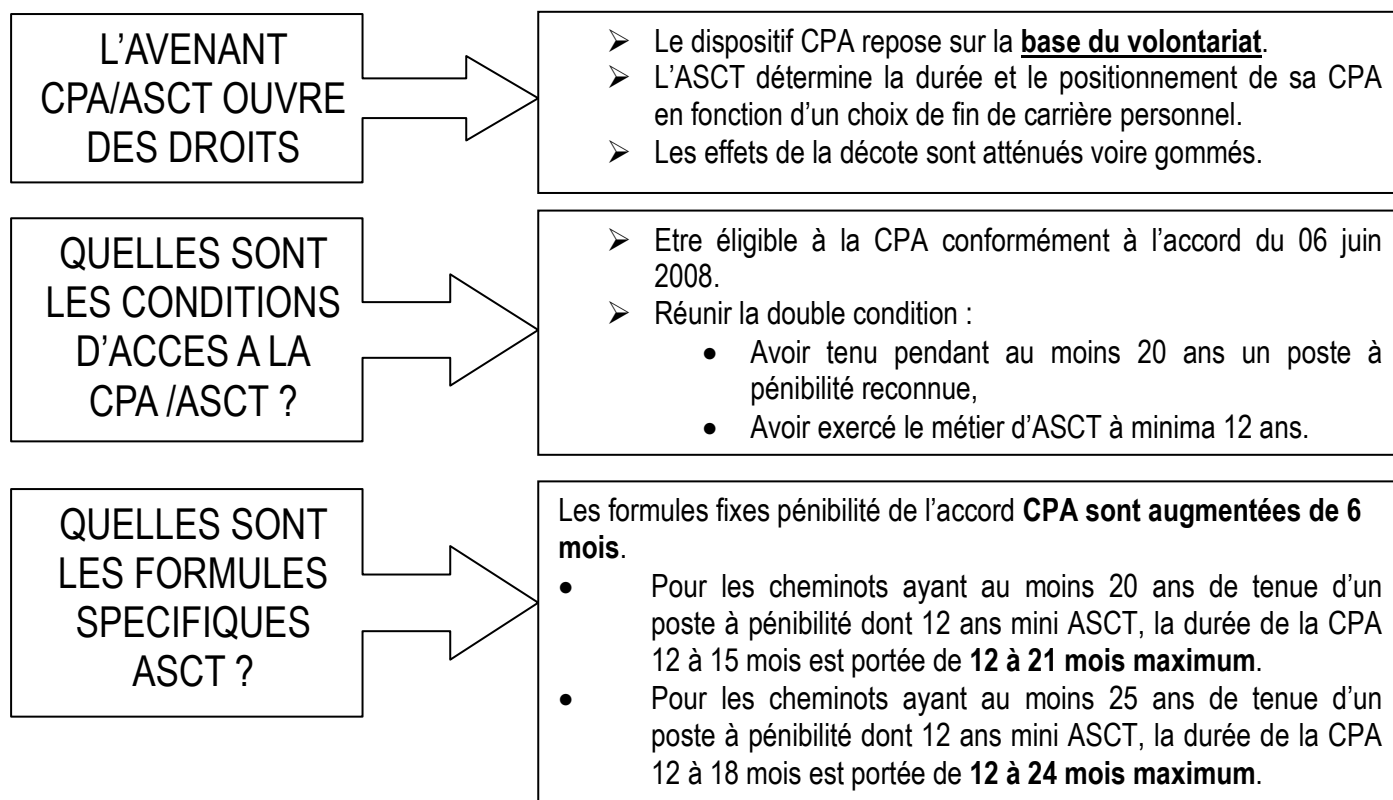
**Ces mesures, issues du rapport de force et des négociations à la SNCF, ne sauraient en aucun cas, pour la CGT, rendre acceptable les réformes successives gouvernementales contre les retraites par répartition qu'elle combat depuis 1993.**

La CGT revendique toujours une prise en compte de la pénibilité du travail financée sur la richesse créée par les salariés afin que ceux concernés par la dureté des conditions de travail et les contraintes liées à la continuité de service obtiennent un départ en retraite anticipé.

Les prolongements revendicatifs unitaires, que la fédération CGT des cheminots a impulsés pour les ASCT, ont permis de porter cette revendication au travers de deux DCI en avril et octobre 2008.

Les négociations et différentes rencontres menées sur ce sujet entre la Direction et les organisations syndicales ont conduit l'entreprise à concéder des mesures supplémentaires pour les ASCT sur le salaire et la pension. En ce sens, a été proposé une CPA spécifique destinée aux ASCT, sur la base de l'accord signé en juin 2008 par la CGT. Les fédérations CGT, CFDT, CFTC, UNSA ont signé l'avenant CPA/ASCT.

**Afin que chacun possède tous les éléments d'appréciation de ce dispositif, la fédération CGT des cheminots tient à livrer aux ASCT les mécanismes d'un système leur ouvrant la possibilité d'une cessation d'activité anticipée.**



## EXPRESSION DE LA DEMANDE ET SON TRAITEMENT (EXTRAIT DE L'ACCORD)

### **Présentation de la demande :**

- 1 - L'agent qui envisage une CPA bénéficie, à sa demande, d'un entretien auprès du RH de son établissement ;
- 2 - La demande est effectuée par écrit sur imprimé spécifique au directeur d'établissement ou son représentant, au plus tard 6 mois avant la date de début souhaitée ;
- 3 - Peut-être réduit à 3 mois en cas de circonstances exceptionnelles.

### **Traitement de la demande :**

- 1 - Le DET dispose de 6 semaines maximum, après réception de la demande, pour fournir sa réponse écrite à l'agent ;
  - 2 - Ce délai est mis à profit pour examiner les souhaits de l'agent au cours d'un entretien avec l'encadrement de proximité, en lien avec le pôle ressource humaine. Il est étudié les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail permettant d'accorder la formule sollicitée dans le poste ou l'unité de travail du demandeur. **En cas de refus, celui-ci devra être exprimé à l'agent et de façon motivée.**
- En cas de difficulté**, l'agent peut demander que sa situation soit examinée, avec les délégués du personnel concernés de son choix ;
- 3 - **Il ne sera pas opposé de refus à une demande de formule fixe d'une CPA si l'agent choisit de regrouper les jours travaillés sur la 1<sup>ère</sup> moitié de la période sollicitée et les jours non travaillés sur la 2<sup>e</sup> moitié de cette période.**

## PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE LA CPA ASCT

- La CPA est un temps partiel choisi à 50%
- L'agent est salarié de la SNCF sur la durée totale de la CPA,
- Le temps non travaillé est entièrement compensé en emploi,
- Le temps de travail à 50% peut être regroupé sur la 1<sup>ère</sup> moitié de la durée de la CPA, permettant un départ anticipé à la mi CPA (cette formule ne peut pas être refusée par la Direction),
- L'agent devra bénéficier de ses congés (ainsi que des reliquats éventuels de l'année précédente) sur la partie « travaillée » de la CPA :

14 congés sur une CPA de douze mois.  
16 congés sur une CPA de treize mois.  
17 congés sur une CPA de quatorze mois.  
18 congés sur une CPA de quinze mois.  
19 congés sur une CPA de seize mois.  
20 congés sur une CPA de dix-sept mois.  
21 congés sur une CPA de dix-huit mois.

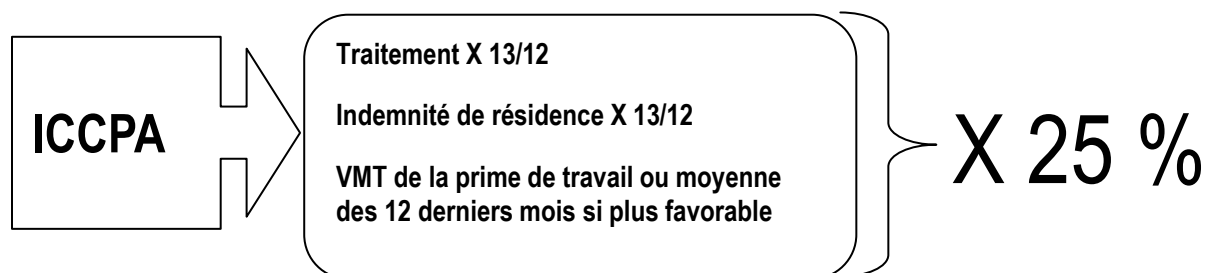
23 congés sur une CPA de dix-neuf mois.  
24 congés sur une CPA de vingt mois.  
25 congés sur une CPA de vingt-un mois.  
26 congés sur une CPA de vingt-deux mois.  
27 congés sur une CPA de vingt-trois mois.  
28 congés sur une CPA de vingt-quatre mois.

- En moyenne, sur la durée totale de la CPA, la rémunération correspond à 75% du salaire à taux plein (traitement + indemnité de résidence + prime de travail) à laquelle s'ajoute, durant la période de travail, la totalité des EVS liés à l'utilisation de l'agent ;
- La part cotisation retraite sur la partie non travaillée est prise en charge en totalité par l'entreprise, permettant la validation à 100% de la période en CPA pour la retraite ;
- Pendant la durée totale de la CPA, l'agent bénéficie des augmentations générales de salaire et des mesures particulières sur la rémunération (prime exceptionnelle...) et peut bénéficier d'un déroulement de carrière en échelon, position, niveau ou qualification ;
- La gratification d'exploitation, la prime de vacances et la prime de fin d'année sont payées au prorata du temps d'activité soit 50% ;
- L'allocation de fin de carrière est payée à l'agent sur la base d'un temps plein.

## COMPOSITION DE LA REMUNERATION TEMPS DE TRAVAIL REGROUPE 1ère PARTIE CPA

| PERIODE TRAVAILLEE                                 |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | PERIODE NON TRAVAILLEE                                                                          |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
|----------------------------------------------------|---------|------|-------|-----|------|---------|------|-----------|---------|----------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|-----|------|---------|------|-----------|---------|----------|----------|
| Janvier                                            | Février | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Août | Septembre | Octobre | Novembre | Décembre | Janvier                                                                                         | Février | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Août | Septembre | Octobre | Novembre | Décembre |
| <b>TEMPS DE TRAVAIL 100%</b>                       |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>TEMPS DE TRAVAIL 0%</b>                                                                      |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
| <b>TRAITEMENT 50%</b>                              |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>TRAITEMENT 50%</b>                                                                           |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
| <b>INDEMNITE DE RESIDENCE 50%</b>                  |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>INDEMNITE DE RESIDENCE 50%</b>                                                               |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
| <b>PRIME DE TRAVAIL 100%</b>                       |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>PRIME DE TRAVAIL 0%</b> (sauf les 2 premiers mois, l'agent perçoit la prime de travail M-2)) |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
| <b>ICCPA*</b>                                      |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>ICCPA*</b>                                                                                   |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
| <b>EVS 100%</b>                                    |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>EVS 0%</b> (sauf le 1 <sup>er</sup> mois l'agent perçoit les EVS M-1)                        |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
| <b>PFA 50% (décembre)</b>                          |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>PFA 50% (décembre)</b>                                                                       |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
| <b>GRATIFICATION D'EXPLOITATION 100% (juin)</b>    |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>GRATIFICATION D'EXPLOITATION 50% (juin)</b>                                                  |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
| <b>GRATIFICATION DE VACANCE 100% ou 50% (juin)</b> |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>GRATIFICATION DE VACANCE 50%(juin)</b>                                                       |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |
|                                                    |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          | <b>ALLOCATION FIN DE CARRIERE** 100%</b><br>(payée sur la 1 <sup>ère</sup> pension de retraite) |         |      |       |     |      |         |      |           |         |          |          |

\*ICCPA : Indemnité Compensatrice de Cessation Progressive d'Activité. Cette indemnité est revalorisée à chaque augmentation générale de salaire et en fonction de l'évolution de carrière de l'agent.



\*\*L'allocation de fin de carrière est un droit spécifique non imposable, versée à tous les cheminots par la CPR en fin de carrière. Elle correspond à 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération annuelle brute (éléments fixes mensuels imposables, valeur moyenne théorique de la prime de travail, prime de fin d'année, gratification d'exploitation et de vacance, prestations familiales).

Comme pour l'accord sur les 35h00 signé par la CGT, ayant permis l'embauche de 26 000 jeunes à la SNCF et le passage de 112 à 126 repos pour les ASCT, la signature de l'accord CPA/ASCT par la CGT constitue un nouveau droit ouvrant des possibilités d'aménagement de fin de carrière pour ceux qui le souhaitent.

## **C'EST UN DROIT SUPPLEMENTAIRE !**

Sur le dossier « retraite » comme sur bien d'autres dossiers, la CGT continuera, au delà des polémiques stériles et électoralistes entretenues par certaines O.S, à construire l'unité et à se battre sans relâche avec les cheminots et l'ensemble des salariés pour maintenir et améliorer pour les jeunes générations, un système garantissant une retraite décente.

Dans le prolongement de l'action du 29 janvier, la CGT appelle les cheminots à poursuivre les mobilisations :

- Le 10 mars sur les questions du logement en participant au rassemblement à Paris devant la Direction de l'entreprise.
- Le 19 mars, lors de la journée interprofessionnelle de grèves et de manifestations, en portant les revendications sur leurs exigences sociales et sur la défense et le développement du service public SNCF.

**POUR DEFENDRE L'UNICITE DE LA SNCF**  
**POUR DEFENDRE L'UNICITE DU METIER D'ASCT**  
**POUR GAGNER SUR NOS REVENDICATIONS**

**JE  VOTE CGT**

**LE 26 MARS 2009**

**Je souhaite :**

- prendre contact  
 me syndiquer



NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Code Postal : ..... Ville : .....

Date de naissance : ...../...../.....

Etablissement : .....

Bulletin à remettre à un militant CGT ou à renvoyer à la Fédération CGT  
des Cheminots - 263, rue de Paris - Case 546 - 93515 Montreuil Cedex

**Ce bulletin est aussi disponible en ligne sur notre site internet : [www.cgtcheminot.fr](http://www.cgtcheminot.fr)**