Compte rendu de la rencontre sur la CPA et le temps partiel de fin de carrière du 15 juin 2009

Étaient présents :

Pour la Direction : Mmes JACQUARD, JEANNEL, PHILIPS.
Pour la CGT : Thierry NIER, Cédric GODEVIN

Historique

Suite aux comités de suivi nationaux de l'accord des 21 janvier, 26 février et 15 mars 2009, dans lesquels la Direction nous a communiqué des « éléments de lecture de l'accord », nous nous sommes trouvés en situation de blocage sur les compensations en emploi (concernant les CPA en formule fixe dites « groupées »). A la suite des différentes interventions de la CGT, la Direction a provoqué des rencontres avec les organisations syndicales signataires pour nous faire de nouvelles propositions. Notre fédération a œuvré pour trouver une issue à cette situation.

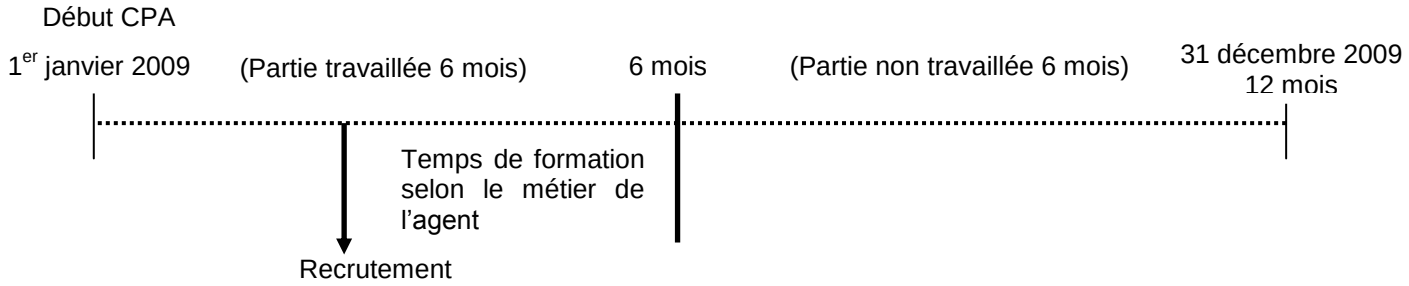
La mise en œuvre de l'accord autour du contenu négocié est effective. La Direction va tenir ses engagements en matière de compensations en emploi. Elle a confirmé que, lors des comités de suivi aussi bien nationaux que régionaux, tous les éléments d'information concernant les demandes de CPA et temps partiel de fin de carrière pour les agents du FRET, nous serons communiqués.

Dans le cadre des compensations en emploi, nous devons distinguer si l'agent est un agent de conduite ou pas.

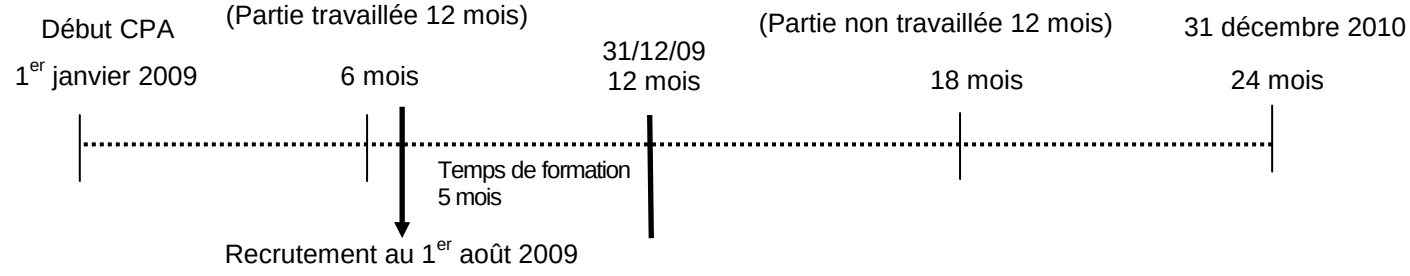
1) Concernant le personnel sédentaire (y compris les contractuels) et les ASCT

La Direction propose d'anticiper la compensation en emploi tenant compte de la durée de formation nécessaire en amont de la partie non travaillée de l'agent en CPA. Exemples :

- **POUR UNE CPA DE 12 MOIS EN ANNÉE CIVILE (VALABLE POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS Y COMPRIS CONTRACTUELS (SAUF LES ADC).**



- **POUR UNE CPA DE 24 MOIS (SPÉCIFIQUE ASCT), LA DURÉE DE FORMATION POUR QU'IL SOIT OPÉRATIONNEL (APTE À TENIR SON POSTE) EST DE 5 MOIS.**



2) Concernant les agents de conduite

La formation d'un agent de conduite est de 18 mois. Même si le délai de prévenance est de 12 mois dans le cadre de la compensation pour que l'agent soit opérationnel (c'est-à-dire apte au 1er jour de la période non travaillée de l'agent en CPA), l'anticipation de la compensation en emploi doit se faire en amont.

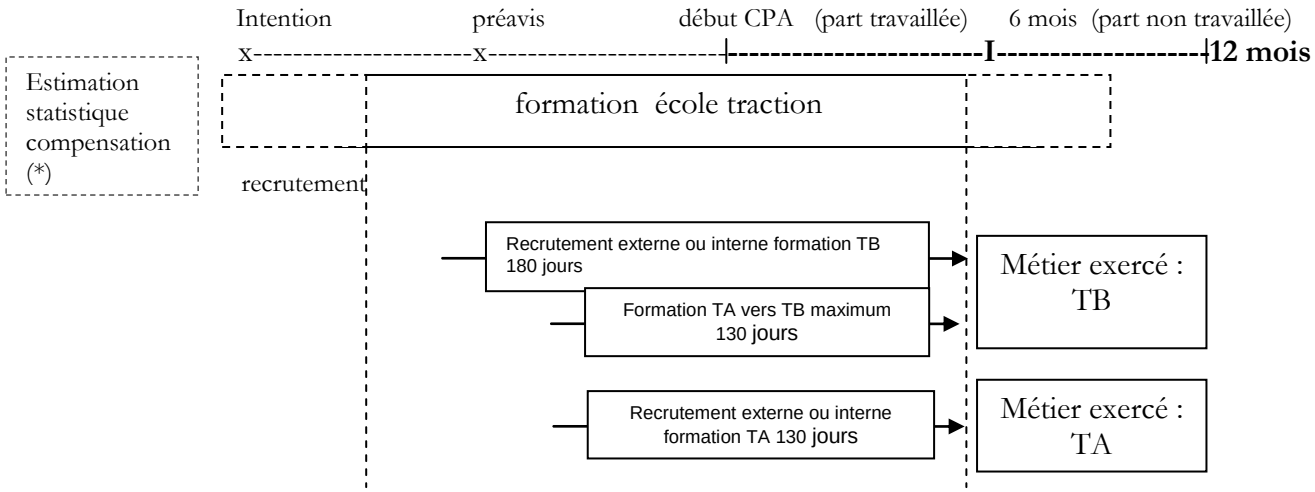
Dans ce cadre, la Direction, à partir d'éléments statistiques, va évaluer un nombre annuel d'agents de conduite susceptibles de demander une CPA.

POUR RAPPEL, IL Y A 2 TYPES DE COMPENSATION :

Recrutement externe : les recrutements seront réalisés hors compte du budget notifié.

Recrutement interne : reclassement d'un agent, mutation.

Exemple :



Concernant la compensation emploi de l'accord CPA, le tableau ci- dessus démontre qu'il existe plusieurs options concernant le métier conduite.

L'option la plus rapide pour former un TB est le recours à la formation TA vers TB. C'est une possibilité de la filière traction que nous avons négociée en 2004.

Cette proposition a été faite à la Direction qui l'a acceptée. Ces formations devront être identifiées « compensation CPA » pour les différencier des embauches déjà budgétisées.

Par décalage, des recrutements devront être réalisés pour former de nouveaux TA qui remplaceront ceux partis en formation TB.

La filière traction permet cette réactivité, elle correspond à la progressivité du métier qui apparaît dans nos repères revendicatifs.

L'ensemble de ces éléments techniques constituent le mode opératoire de mise en œuvre de l'accord. Ces éclairages doivent nous permettre de veiller à une application stricte de l'accord et d'intervenir à tous les niveaux (comités de suivi nationaux et régionaux et dans les établissements via les DP). Nous devons régulièrement interroger la Direction dans les instances représentatives du personnel et les comités de suivi pour vérifier les compensations en emploi réalisées.

Montreuil, le 30 juillet 2009