

NOUVEAU

UNSA FERROVIAIRE

LES DOSSIERS *sous la loupe*



N°1 Ex apprentis & élèves **Validation des trimestres d'apprentissage**

La problématique de la validation des trimestres remonte à la réforme des retraites de 2008. Le cas de ces personnels a été évoqué à l'époque, du fait que les trimestres cotisés durant les années d'apprentissage et de formations, ne comptaient pas pour le régime spécial de retraite de la SNCF mais pour une pension du régime général.

Des mesures ont été proposées en accord avec la tutelle de l'époque sous une forme de compensation. A savoir la création d'une majoration salariale de 2 % correspondant à un maximum de 8 trimestres cotisés. Chaque trimestre validé par un ex-apprenti ou un ex-élève comptait pour 0,25 % de majoration salariale.

L'application de cette compensation entra en vigueur en 2010.

Mais l'interprétation du versement de cette compensation a pris une autre tournure et a provoqué le mécontentement général.

Chaque trimestre cotisé et validé par les CARSAT (Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail) du régime général était bien compté pour une majoration salariale de 0,25 % qui est liquidable, c'est à dire qu'elle entre dans le calcul de la pension : elle est appelée MST3.

Une autre majoration de 0,25 % a été créée : la MST4.

Cette dernière concerne les trimestres cotisés **mais non validés** par le régime général.

En revanche, la MST4 n'entre pas dans le calcul de la pension.

L'entière problématique repose sur le fait d'avoir scindé l'unique majoration salariale en deux techniques qui modifient le résultat espéré.



L'expertise syndicale !

UNSA-Ferroviaire

56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS

Tél : 01 53 21 81 80 • Fax : 01 45 26 46 65 • federation@unsa-ferroviaire.org



Paris, septembre 2016

L'introduction de ces deux notions a été vécue comme une tromperie.

Elle expose les salariés intéressés au risque de décote alors qu'ils ont une carrière longue, et ce point est la source du problème des ex-apprentis et ex-élèves.

Au final, chaque agent se voyait bien appliquer les 8 trimestres de majoration mais d'une façon inéquitable. Certains agents validaient 3 – 4, voire davantage de trimestres cotisés, d'autres nettement moins. Plusieurs exemples démontraient que des agents aux parcours identiques, se voyaient en fonction des CARSAT, valider des trimestres de manière fantaisiste ou pour causes d'erreurs.

Exemple de répartition : le plus souvent, ce sont 3 trimestres qui sont validés.

Nombre de trimestres	1	2	3	4	5	6	7	8
MST3	0,25 %	0,50 %	0,75 %					
MST4				0,25 %	0,50 %	0,75 %	1 %	1,25 %

Dans cet exemple 3 trimestres sont liquidables pour la pension. 5 trimestres sont compensés mais n'entrent pas dans le calcul de la pension.

Quelle information de la part de l'Entreprise ?

L'Entreprise adresse un à deux ans avant l'ouverture de ce droit une information au salarié concerné. Il doit suivre les recommandations et effectuer les démarches nécessaires pour obtenir les justificatifs délivrés par sa CARSAT ou sa CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse pour les salariés de l'IDF).

Quand doit-il demander son ouverture de droit ?

Avant son AOD (âge d'ouverture du droit à pension). Jusqu'au 1^{er} janvier 2017 cet âge est fixé à 50 ans pour les ADC et 55 ans pour les autres agents.

A partir du 1^{er} janvier 2017, l'AOD progresse de 4 mois tous les ans pour accoster en 2022 à 52 ans pour les ADC et 57 ans pour les sédentaires.

A qui doit-il demander ce droit ?

Le salarié doit se rapprocher de son Agence Paie et Famille pour demander une attestation de l'employeur destinée ensuite à son organisme d'assurance retraite.

Important : les majorations ne sont pas versées automatiquement, elles sont quérables : c'est-à-dire que l'agent doit en faire la demande auprès de son Agence Paie et Famille.

A savoir : depuis 2010 seulement 55 % des ex-apprentis et ex-élèves ont demandé l'ouverture de leur droit.

Il est évident que cette situation résulte d'une méconnaissance des dispositions. Certains collègues pensent que ce droit est déclenché automatiquement à leur AOD, alors que d'autres n'en ont pas connaissance...

Du fait que le numéro de CP comporte une référence à ce statut d'ex, il est aisé d'identifier les collègues concernés par la problématique.

Exemple : 61 01 700 W → 01 correspond au statut d'ex-apprentis.

Le rachat des trimestres.

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 permet au salarié étant en période d'apprentissage entre 1972 et 2014, de racheter 4 trimestres au maximum à un tarif préférentiel.

Il consiste à valider, toujours au régime général, des périodes de cotisation. Le rachat de trimestres permet de réduire la décote. Il augmente la durée d'assurance retraite tous régimes confondus.

**Mais il n'augmente pas la durée d'assurance retraite
du régime spécial de la SNCF.**

De plus, le rachat permet d'augmenter les trimestres compensés au titre de la MST3. Comme décrit plus haut, la MST3 entre dans le calcul de la pension. Cet aspect technique est la raison de l'augmentation de la pension.

Attention : sur ce point la tutelle fait une différence notable entre la situation des ex-apprentis et des ex-élèves.

**L'apprentissage débouche sur l'option d'un diplôme reconnu par l'éducation nationale.
→ le rachat à tarif préférentiel est autorisé pour les salariés concernés.**

En revanche, les ex-élèves ont suivi une formation dispensée par l'Entreprise pour accéder au Cadre Permanent sans obtenir un diplôme reconnu par l'éducation nationale. → Ils ne peuvent accéder au rachat préférentiel.

Le montant du rachat pour un trimestre est fixé à 1276 euros pour 2016.

Les propositions de l'Entreprise pour débloquer la problématique.

Elles ont été discutées lors de la table ronde du 20 juillet 2016.

L'Entreprise propose d'augmenter la compensation MST4 pour la porter à 18 euros/mois par trimestre non validé. En s'inspirant de l'exemple ci-dessus de la grille de compensation MST3 – MST4, 5 trimestres non validés représenteraient une MST4 mensuelle de $18 \times 5 = 90 \text{ €}$.

Par an, ce cas correspondrait à une somme de 1080 euros.

Ce coup de pouce de l'Entreprise favoriserait les qualifications les plus basses. La somme annuelle basée sur les 18 euros est plus importante que la majoration actuelle de 0,25 %.

L'autre proposition de l'Entreprise est de participer au rachat des trimestres, toujours limités au maximum de 4. Le choix serait donné à l'agent pour se positionner à l'AOD sur le rachat des trimestres, ou de toucher jusqu'à la fin de son activité professionnelle la MST4 de 18 euros, revalorisés tous les ans.

Attention : le choix du rachat serait irréversible (à quelques exceptions près).

La technique proposée est de verser en une fois l'enveloppe financière de 3 années de MST4 équivalente au nombre de trimestres non validés. Toujours dans le cadre de l'exemple cité plus haut le versement unique pour 5 trimestres non validés représenterait 3240 euros pour un coût de rachat de 4 trimestres soit 5104 euros (1276×4).

Pour l'heure nous arrêtons ici la démonstration technique.

Ceci permettrait à l'agent de quitter son activité professionnelle sans décote voire avec une décote réduite à l'AOD. Chaque cas de carrière étant différent, toutes sortes de situations se présenteront. **Chaque salarié devra faire son choix en toute connaissance de cause.**

.....

Un projet d'accord devrait parvenir dans les prochains jours aux Organisations Syndicales représentatives de l'Entreprise. Lorsque nous en aurons pris connaissance nous pourrons donner des informations plus précises. Pour l'heure nous nous basons sur les hypothèses évoquées lors de la table ronde du 20 juillet 2016.

.....



Toute votre actualité

www.unsa-ferroviaire.org



**Organisation Syndicale progressiste
SNCF & Branche ferroviaire**