

RETRAITE DES EX-APPRENTIS DE LA SNCF

TABLE RONDE DU 2 MAI 2016
EN VUE D'UN DIAGNOSTIC PARTAGÉ

SOMMAIRE

1. Rappel de la problématique
2. Population concernée
3. Validation des trimestres d'apprentissage au régime général
4. Erreurs sur les trimestres validés
5. Dispositions prises par l'entreprise
6. Rachat de trimestres d'apprentissage

RAPPEL DE LA PROBLEMATIQUE

- 1 Avant le 1er juillet 2008, les apprentis relèvent du régime général de la Sécurité Sociale. Afin de favoriser l'embauche d'apprentis par les entreprises, des bases forfaitaires de cotisations ont été instaurées par les textes.
Ces bases forfaitaires ne permettent pas toujours de valider 4 trimestres par an.

➔ Le système de cotisation expose donc les ex-apprentis à un risque de décote.

- 2 Par ailleurs, les ex-apprentis de la SNCF ont pu rencontrer des difficultés pour faire valider leurs périodes d'apprentissage auprès du régime général (gestion hétérogène résultant d'erreurs d'enregistrement relevées par la Direction de la Sécurité sociale).
- 3 La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 permet au salarié ayant été en situation d'apprentissage entre 1972 et 2014, de racheter 4 trimestres au maximum à un tarif préférentiel. Dans ce contexte, les organisations syndicales demandent la mise en place d'une aide de l'entreprise au rachat de trimestres par le salarié.

POPULATION CONCERNÉE

➤ Sont potentiellement concernés les agents ayant été apprentis entre :

- le **1er janvier 1978** (y compris contrats d'apprentissage en cours à cette date),
- et le **30 juin 2008** (début d'apprentissage au 1er septembre 2007 en pratique).

Pour mémoire, à compter du 1er juillet 2008, les apprentis sont affiliés au régime spécial de la Sécurité sociale (article 1 du décret 2008-640 du 30 juin 2008 modifiant l'article 2 du décret 2007-730 du 7 mai 2007).

POPULATION CONCERNÉE

LE CAS PARTICULIER DES « ÉLÈVES »

- Les anciens « élèves » étaient recrutés entre 16 et 18 ans. Ils étaient placés sur l'indice C du niveau E1 pendant une période minimale de 10 mois. A l'issue d'une formation interne, ils étaient admis au cadre permanent avec effet à la date d'embauche.
- Les « élèves » ont cotisé sur la base du salaire réel au régime général jusqu'à 18 ans ; la base de cotisation étant relativement faible, les validations de trimestres peuvent être incomplètes.
- La possibilité de rachat de trimestre(s) au tarif unique est aujourd'hui réglementairement ouverte aux assurés ayant été en situation d'apprentissage stricto sensu.

L'apprentissage a pour objectif l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

- Or, la formation des anciens « élèves » n'avait pas pour finalité l'obtention d'un diplôme ou autre titre enregistré au RNCP mais leur embauche au cadre permanent.



Les « élèves » ne peuvent donc pas être assimilés à des apprentis au sens du Code du travail et bénéficier des dispositions spécifiques aux assurés en situation d'apprentissage.

POPULATION CONCERNÉE

VOLUMÉTRIE

- ✓ Les analyses présentées dans ce document ne prennent pas en compte les 18 ex-apprentis passés cadres supérieurs
- ✓ Les élèves en sont également exclus pour les raisons explicitées à la page 5

Année début d'apprentissage	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total général
1976	59	173	100													332
1977	64	174	135													373
1978	55	191	162													408
1979	51	206	155	1												413
1980	46	238	199	2	1								1			487
1981	33	187	236	1												457
1982	43	215	301		1		1									561
1983	31	188	267			1										487
1984	14	155	285													454
1985	17	127	262	1												407
1986	10	61	116	1	1	1										190
1987	4	39	76			1			1	1	1					123
1988	3	43	66	1									1			114
1989	2	36	55			1										94
1990	8	39	61	1												109
1991	8	47	57	1												113
1992	7	46	55	2												110
1993		7	27	47	16			2		1						100
1994			26	44	12											82
1995			22	51	10	1	1	2	1	2	1			1		92
1996		1	30	62	26	10	2	5	2	1	1	1	1	1		143
1997	2	4	43	79	36	17	6	6	7	2		1	1			204
1998		6	52	100	56	19	29	14	10	6	7					299
1999		11	42	97	62	39	13	12	9	7	2	1	1	1		297
2000	4	12	60	103	59	33	19	12	9	5	7	2				325
2001	5	10	51	93	51	43	25	17	3	5	2	2	2			309
2002	11	23	53	74	64	33	26	7	11	5	2	3				312
2003	8	32	66	77	51	32	16	13	11	4	3	1		1		315
2004	11	32	60	80	54	36	17	15	10	10	2	4	2			333
2005	3	21	57	82	58	33	28	17	15	8	5	4	1		1	333
2006	7	28	56	74	48	34	21	21	14	15	6	4	3			331
2007	7	7	63	49	37	30	44	27	14	7	4	5	1			295
Total général	513	2359	3296	1123	643	364	248	170	117	79	43	28	14	4	1	9002

VALIDATION DES TRIMESTRES D'APPRENTISSAGE

POUR LES APPRENTIS AYANT COTISÉS AU RÉGIME GÉNÉRAL

➔ Principes

- Les périodes d'apprentissage sont validées dans le régime général.
- Les périodes d'apprentissage effectivement validées comptent dans la durée d'assurance.
- Les trimestres d'apprentissages sont validés sur des bases forfaitaires de cotisations

➔ Le tableau de projection théorique ci-contre permet de présenter différentes situations susceptibles d'être rencontrées.

Année de début d'apprentissage	Age à l'entrée dans l'entreprise	Nombre mini théorique des trimestres validés
1981	Moins de 18 ans	3
1981	Plus de 18 ans	4
1985	Moins de 18 ans	3
1985	Plus de 18 ans	4
1995	Moins de 18 ans	2
1995	Plus de 18 ans	6
1995	Plus de 21 ans	8
2005	Moins de 18 ans	2
2005	Plus de 18 ans	5
2005	Plus de 21 ans	8

VALIDATION DES TRIMESTRES D'APPRENTISSAGE

IMPACT SUR LES EX-APPRENTIS SNCF

Année début d'apprentissage	Nb de trimestre d'apprentissage validés						
	2	3	4	5	6	7	8
1976		89,2%	10,8%				
1977		86,9%	13,1%				
1978		82,6%	17,4%				
1979		84,0%	16,0%				
1980		81,1%	18,9%				
1981		65,9%	34,1%				
1982		64,5%	35,5%				
1983		62,8%	37,2%				
1984		54,8%	45,2%				
1985		60,9%	39,1%				
1986		63,2%	36,8%				
1987		56,9%	43,1%				
1988		62,3%	37,7%				
1989		80,9%	19,1%				
1990		84,4%	15,6%				
1991		79,6%	20,4%				
1992		87,3%	12,7%				
1993		32,0%	67,0%				1,0%
1994		20,7%	79,3%				
1995		4,3%	13,0%	27,2%	45,7%	1,1%	8,7%
1996		2,8%	14,7%	15,4%	48,3%	7,0%	11,9%
1997	2,5%	3,9%	13,7%	13,2%	44,6%	9,3%	12,7%
1998	0,3%	3,7%	13,4%	10,0%	39,1%	9,4%	24,1%
1999	1,3%	4,0%	10,4%	14,1%	36,7%	12,8%	20,5%
2000	2,2%	4,6%	12,6%	11,7%	40,0%	8,0%	20,9%
2001	3,2%	3,2%	12,6%	9,4%	33,7%	13,6%	24,3%
2002	8,3%	5,8%	9,6%	11,2%	31,4%	11,9%	21,8%
2003	8,3%	8,3%	15,2%	10,8%	30,2%	6,7%	20,6%
2004	9,0%	8,4%	12,6%	7,8%	33,3%	7,2%	21,6%
2005	5,7%	6,9%	11,7%	42,0%	9,0%	2,1%	22,5%
2006	8,5%	6,6%	12,4%	36,9%	9,4%	1,5%	24,8%
2007	4,4%	6,8%	14,9%	29,2%	9,8%	1,4%	33,6%
Total général	1,9%	44,8%	22,7%	7,3%	11,7%	2,9%	8,8%


Répartition théorique des ex-apprentis SNCF par nombre de trimestres validés en fonction de l'année de début d'apprentissage




ERREURS SUR LES TRIMESTRES VALIDÉS

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES AVEC LES CAISSES DE RETRAITE DU RÉGIME GÉNÉRAL

- ➔ Les organisations syndicales ont signalé, dans le cadre des bilatérales de mars 2016, des demandes de validation de trimestres d'apprentissage traitées de manière différentes par les CARSAT.
- ➔ Cette situation résulte selon toute vraisemblance de problèmes d'enregistrement de ces périodes d'apprentissage dans les systèmes du régime général. C'est en tout cas ce que semble confirmer notamment deux documents portés à notre connaissance

 Dans un [courrier de la Direction de la Sécurité sociale](#) adressé à la CNAVTS, le 28 juin 2011, le Directeur de la Sécurité sociale indique à l'Assurance Retraite que son attention a été appelée sur les difficultés rencontrées par les ex-apprentis de la SNCF au moment de la liquidation de leurs droits. Il demande au régime général de valider les trimestres d'apprentissage, sous réserve de présentation par les salariés de justificatifs tels que : bulletins de salaires, contrats d'apprentissage, attestation de l'entreprise, etc. (Lettre en annexe)

 Une [note interne de la CARSAT Nord-Picardie](#) de juin 2011, rédigée en application d'une directive de la CNAVTS, autorise, pour la période du 5 juillet 1977 au 31 décembre 1981, la validation des trimestres d'apprentissage des salariés de la SNCF sans preuve du précompte, sur la seule base d'un contrat d'apprentissage. (Note en annexe)

DISPOSITIONS PRISES PAR L'ENTREPRISE

MESURES DE COMPENSATIONS MISES EN ŒUVRE EN 2008

- ➔ La problématique des apprentis de la SNCF a été prise en considération dès 2008, à l'occasion de la réforme des retraites.
- ➔ Le décret du 30 juin 2008 prévoit une **majoration salariale exceptionnelle** pour compenser le système de cotisation forfaitaire des apprentis (**MST 3**).
 - MST 3 : majoration salariale de 0,25% (dans la limite de 8 trimestres soit 2%) applicable à l'âge d'ouverture des droits jusqu'au départ effectif à la retraite. (Objectif : liquidable, la MST 3 permet d'améliorer le niveau de pension)
 - La MST 3 est liquidable au titre de la pension de retraite dès son attribution (cf. article 14 II du règlement de retraite).
- ➔ A cette compensation, l'Entreprise ajoute une « **surcompensation** » (**MST 4**).
 - MST 4 : majoration complémentaire pour garantir à chaque apprenti concerné d'atteindre les 2% de compensation lorsqu'il a bien cotisé 8 trimestres (différentiel MST3/MST4 non liquidable conformément au « règlement retraite »)
 - La MST4 n'est pas liquidable
- ➔ A noter que la SNCF, en tout état de cause, ne peut pas modifier le règlement de retraite afin de rendre liquidable la MST4 ou de permettre la prise en compte, par le régime spécial, des trimestres non validés dans le régime général.

DISPOSITIONS PRISES PAR L'ENTREPRISE

DISPOSITIONS POUR AIDER LES EX-APPRENTIS À FAIRE VALOIR LEURS DROITS

➤ Communication sur les majorations salariales

- Le déclenchement des majorations salariales est quérable, c'est-à-dire qu'il est fait à la demande du salarié, lequel doit fournir le justificatif de trimestre validé au régime général
- Toutefois depuis 2010, les Agences Paie et Famille (APF) adressent un courrier aux salariés ex-apprentis deux ans avant leur date d'ouverture des droits (d'après une liste des salariés concernées transmise par la CARRT) pour les informer de la possibilité de percevoir ces majorations et leur indiquer la marche à suivre

Les outils à disposition des APF:

- ☑ MaComPro « La validation des trimestres d'apprentissage et l'attribution de la majoration salariale exceptionnelle de traitement (MST3) ». Ce document indique notamment aux gestionnaires les informations à transmettre au salarié pour lui permettre de faire valoir ses droits auprès de la CNAV en cas d'erreur sur les trimestres validés.
- ☑ Notice technique : « La validation des trimestres d'apprentissage – comment ça marche ? ». Cette notice de 2010 précise les modalités de rachat des trimestres d'apprentissage déjà possible à l'époque, et indique les modalités de régularisation par le régime général des erreurs susceptibles d'être constatées dans les décomptes des trimestres.

DISPOSITIONS PRISES PAR L'ENTREPRISE

MONTANTS ET IMPACT DES MAJORATIONS SALARIALES SUR LES RETRAITES

➤ Montants moyens des majorations salariales

Montant annuel moyen des majorations MST3 et MST4 en fonction de la qualification (extrapolation sur la base de janvier 2016)

Le montant d'une année de compensation représente entre 35% et 80% du coût d'un trimestre

Qualification	MST3	MST4	Cumul
B	207 €	235 €	442 €
C	229 €	264 €	493 €
D	271 €	271 €	542 €
E	320 €	317 €	637 €
F	395 €	335 €	730 €
G	472 €	385 €	857 €
H	492 €	508 €	1 000 €
TA	240 €	197 €	436 €
TB	246 €	294 €	539 €
Toutes qualifs.	304 €	310 €	614 €

➤ Incidence sur les pensions

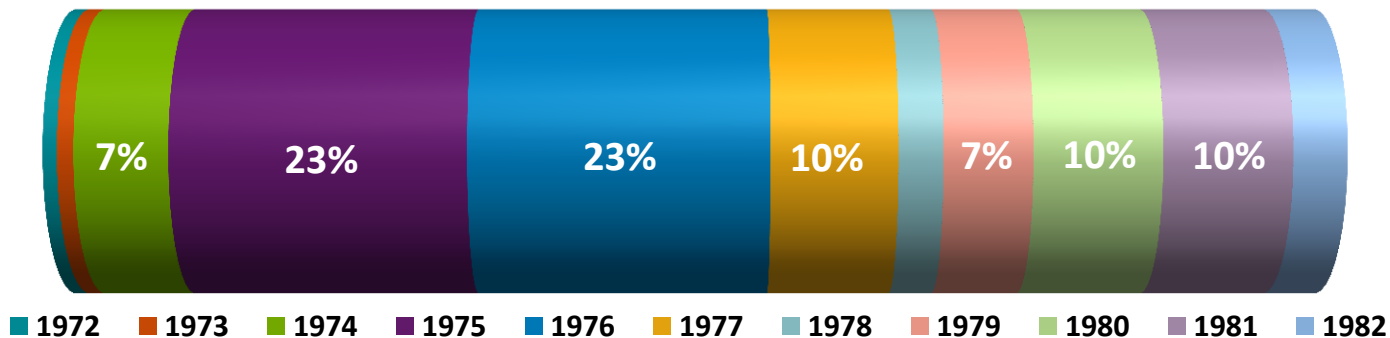
- Par l'effet de la MST3, la pension des salariés concernés est augmentée de 0,2% par trimestre validé (seul le traitement est augmenté de 0,25%, à l'exclusion des accessoires tels que la prime de travail, PFA, etc.).

DISPOSITIONS PRISES PAR L'ENTREPRISE

ANALYSE DE LA POPULATION CONCERNÉE EN JANVIER 2016 PAR LES MAJORATIONS

- Seule une partie de la population éligible semble avoir fait valoir son droit à compensation
 - Sur 996 salariés ex-apprentis, présents dans l'entreprise en janvier 2016, et ayant atteint leur date d'ouverture avant fin 2015, 551 (55%) ont fait valoir leur droit à compensation
- Des salariés majoritairement entrés en apprentissage en 1975 et 1976

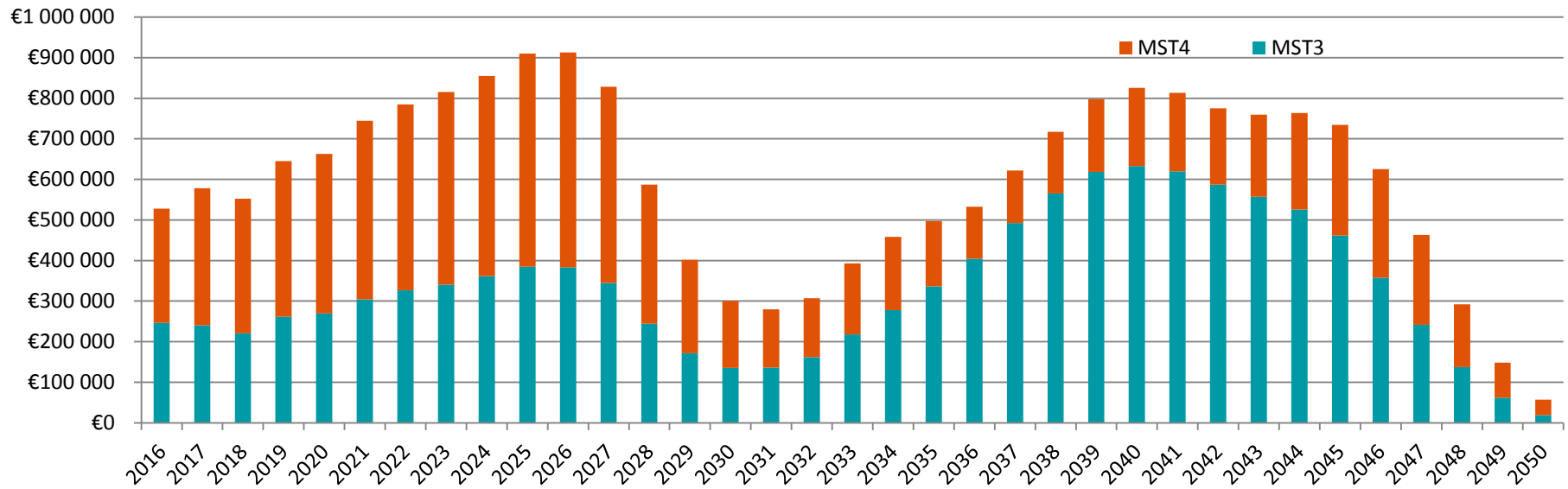
Répartition des salariés bénéficiaires des majorations selon n'année d'entrée en apprentissage



DISPOSITIONS PRISES PAR L'ENTREPRISE

PROJECTION DES ENJEUX FINANCIERS DES MAJORATIONS SALARIALES

Un coût théorique de 20M€ (32M€ chargé) sur 35 ans



Projections du coût (hors cotisations patronales) des majorations MST3 et MST4, sur la base d'une hypothèse d'un départ des salariés l'année qui précède leur date pivot.

RACHAT DE TRIMESTRES D'APPRENTISSAGE

LES NOUVELLES DISPOSITIONS ISSUES DE LA LOI DE JANVIER 2014

- ➔ La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 permet au salarié en situation d'apprentissage entre 1972 et 2014 le rachat de 4 trimestres au maximum à un tarif préférentiel.
 - Le montant du rachat d'un trimestre est fixé pour 2016 à **1276€** (*ce montant varie chaque année en fonction du plafond de Sécurité sociale et des taux de cotisations retraite*).
 - Conditions de rachat précisées par la CNAVTS :
 - ✓ Rachat d'un trimestre : paiement comptant
 - ✓ Au-delà d'un trimestre : paiement au comptant ou échelonnement (montant revalorisé chaque année)

- ➔ Le rachat est à la charge du salarié
 - La SNCF ne peut pas se substituer à l'agent dans les démarches à accomplir auprès du régime général.
 - Toute participation de la SNCF à un rachat de trimestre(s) constituerait un élément de salaire soumis à charges sociales et impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP).

RACHAT DE TRIMESTRES D'APPRENTISSAGE

IMPACT SUR LE MONTANT DES PENSIONS

➔ La pension est augmentée de 1% à 1,5% par trimestre racheté (le taux varie en fonction de la décote que subit l'agent, par trimestre manquant avant l'âge pivot, cette décote étant plus forte pour les jeunes générations).

➔ Quelques simulations à titre d'exemple

- Le tableau ci-dessous illustre par quelques simulations l'impact théorique d'un rachat de trimestre

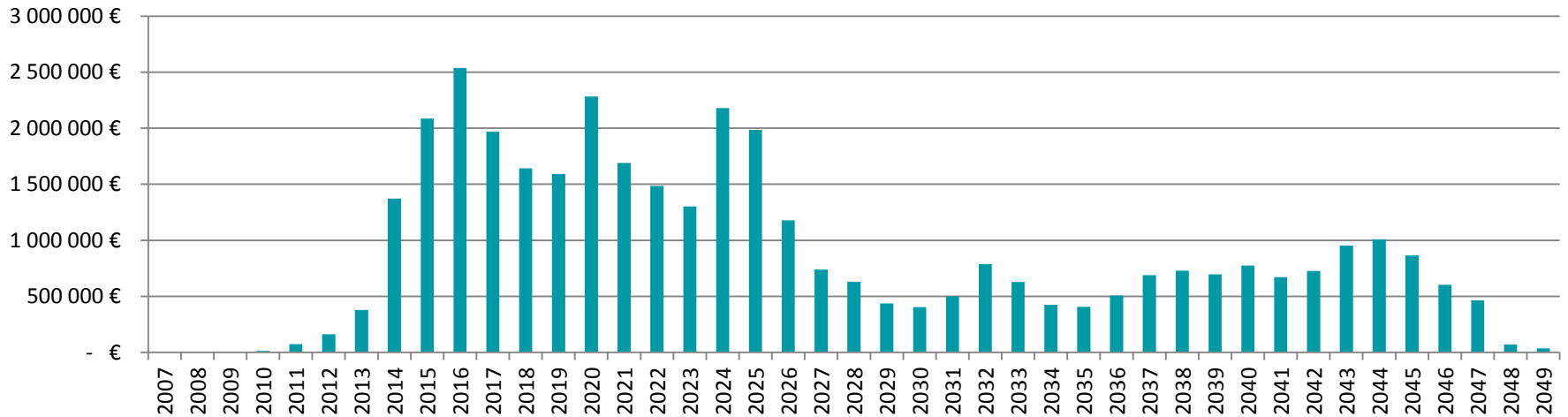
Mois de naissance	Année d'entrée en apprentissage	AOD	Qualification	PR	Age de départ en retraite	Impact pension par trimestre racheté		"retour sur invest."
						en %	en € (par an)	
janv-62	1978	55,3 ans	C	15	55 ans et 6 mois	0,90%	212 €	6 ans
janv-62	1978	55,3 ans	E	23	55 ans et 6 mois	0,90%	285 €	4 ans et 5 mois
janv-62	1978	55,3 ans	H	35	56 ans et 6 mois	0,90%	452 €	2ans et 9 mois
janv-64	1981	56 ans	C	15	57 ans	1,30%	304 €	4 ans et 2 mois
janv-64	1981	56 ans	E	23	57 ans	1,30%	408 €	3 ans et 1 mois
janv-64	1981	56 ans	H	35	57 ans	1,30%	646 €	1 an et 11 mois
janv-74	1992	57 ans	C	15	58 ans et 6 mois	1,33%	300 €	4 ans et 2 mois
janv-74	1992	57 ans	E	23	58 ans et 6 mois	1,33%	403 €	3 ans et 1 mois
janv-74	1992	57 ans	H	35	58 ans et 6 mois	1,33%	639 €	1 an et 11 mois

RACHAT DE TRIMESTRES D'APPRENTISSAGE

PROJECTIONS

➔ Projections du coût de rachat des trimestres

Un coût maximum de 38M€



Projections du coût de rachat des trimestres non validés sur la base d'une hypothèse de rachat l'année de l'ouverture des droits à retraite

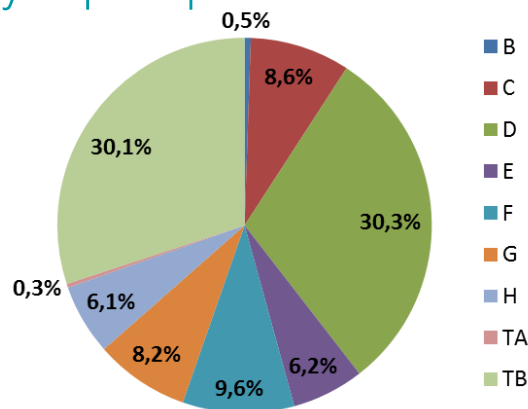
RACHAT DE TRIMESTRES D'APPRENTISSAGE

EX-APPRENTIS AVEC UNE DATE D'OUVERTURE DES DROITS ANTÉRIEURE AU 31/12/16

➤ Volumétrie

- Le nombre d'ex-apprentis encore présents et qui ont atteint la date d'ouverture des droits (AOD) ou vont l'atteindre d'ici la fin de l'année est de **1494**
- Pour ces seuls salariés, le montant global de rachat des trimestres non validés est de **6,6 M€**

➤ Analyse par qualification



➤ Analyse par métier

- Principaux métiers concernés (+de 10 salariés)

Métier	Nb d'ex-apprentis
EA-Agent de conduite des trains	441
MF-Technicien signalisation Infra IG et Maintenance	120
DQ-Opérateur Maintenance Matériel	109
IE-Assistant de Dirigeant de Maintenance	56
AA-Agent d'accompagnement clientèle des trains	40
BK-Opérateur de production Caténaire	38
CS-Conseiller Infrastructure Maintenance	34
IW-Gestionnaire de maintenance	32
NG-Chargé d'études de l'ingénierie	27
ID-Technicien de maintenance du Matériel	25
ME-Technicien Voie Infra IG et Maintenance	24
MH-Technicien Télécoms Infra IG et Maintenance	23
MD-Dirigeant de proximité Infra Maintenance	22
MN-Assistant d'unité Infrastructure Maintenance	21
BX-Dirigeant de Maintenance du Matériel	20
DD-Opérateur de logistique Industrielle	20
DJ-Opérateur circulation	20
IL-Technicien support de production	19
CZ-Spécialiste d'études Infrastructure	18
BN-Dirigeant d'Unité infrastructure Maintenance	15
IX-Gestionnaire de site	14