



# Le Flash

**Le flash, l'info express de l'UNSA-Cheminots**  
à destination des UR, UAD et du SF.

**N**UMÉRO : **012**

Paris, le 22 juillet 2016

**Dossier** : Ex-Apprentis et Ex-Elèves

**Objet** : Table Ronde du 20 juillet 2016 « Evolution des dispositions en faveur des ex-apprentis et ex-élèves »

**Titre** : Pour un accord au bout de l'été ?

**Pièce jointe** : Retraite des ex-apprentis de la SNCF

**Direction** : DRH M. Ambrosini, Mrs Jaubert, Dupuis, Boulo et Roux

**UNSA** : Denis Dontenvill – Philippe Dumé - Sylvie Etourneau



***L'essentiel*** : ***Les rencontres se succèdent avec la Direction de l'Entreprise qui, de son initiative, a décidé de proposer un dispositif construit sur deux temps pour régler le lourd dossier des ex-apprentis de la SNCF. L'Entreprise propose de rédiger un accord et elle souhaite aller très vite.***

Plus personne ne croyait possible que le dossier des ex-apprentis puisse trouver un jour un épilogue. Depuis la réforme des retraites de 2008, l'UNSA n'a de cesse d'interpeller les différentes parties prenantes en capacité de trouver une solution partagée sur le cas des ex-apprentis et ex-élèves de l'Entreprise.

**Rappel de la problématique** : avant 1978, les ex-apprentis validaient tous leurs trimestres d'apprentissage. Puis, sous le gouvernement Barre, il a été décidé de changer leur assiette de cotisation vieillesse et, depuis cette date, la validation des trimestres d'apprentissage s'est heurtée à plusieurs difficultés. Ces périodes sont cotisées au régime général et ce sont les différentes CARSAT qui procèdent à la validation des trimestres cotisés. Au fil du temps, il apparaissait des différences de traitement entre CARSAT alors que des situations étaient identiques entre les salariés.

En fait, la règle qui prévalait, soit « trimestre cotisé = trimestre validé », était brisée. Depuis 2010, le problème a été évoqué dans toutes les instances possibles : dans l'Entreprise et auprès de la Direction de la Sécurité Sociale. Sous le dernier gouvernement, aucune volonté se dégagait pour régler la situation. Pire, certains interlocuteurs estimaient que l'apprentissage n'avait pas la même valeur en termes de performance de travail qu'un adulte formé et entrant dans la vie active.

Lors de la négociation sur la réforme des retraites, il a été acté de compenser la durée d'apprentissage par une majoration salariale de 2%, soit 0,25% par trimestre cotisé liquidable pour la pension de retraite. Or, cette compensation n'a pas été appliquée dans l'esprit de la négociation. Le principe qui a été retenu et qui est toujours en vigueur est décliné par la création d'une majoration salariale MST3 de 0,25% pour chaque trimestre cotisé et validé. Cette majoration est quérable, c'est-à-dire qu'elle entre dans le calcul de la pension. Les autres trimestres non validés, si tel est le cas, sont éligibles à une autre majoration salariale MST4 non quérable de 0,25%. Les deux majorations peuvent atteindre les 2% si 8 trimestres sont cotisés.

Entre-temps, de nombreux salariés ex-apprentis et ex-élèves ont fait valoir leur droit à pension et certains n'ont même pas demandé le recours à ce droit qui s'ouvre à l'AOD (âge d'ouverture des droits à la retraite). Les années sont passées fort de ce constat et rien ne semblait évoluer à ce sujet jusqu'au début de cette année 2016.

À ce jour, 45% du stock des ex n'ont pas demandé l'ouverture de leur droit. Il n'est pas automatique et chaque agent doit se rapprocher de son Agence Paie et Famille (APF) pour faire valoir ses droits.

L'Entreprise a décidé d'inscrire ce problème à l'agenda social du 1<sup>er</sup> semestre 2016. Cela s'est traduit par la réalisation d'un diagnostic de la situation de l'ensemble des ex. Il révèle que ce sont près de 9000 salariés qui sont concernés. **Cf. Flash 230 du 3 mai 2016.** [L'UNSA notait le remarquable travail réalisé et appréciait la volonté de l'Entreprise de passer aux actes.](#)

### **Que propose l'Entreprise ?**

Elle souhaite construire un accord sur le sujet des ex-apprentis, ex-élèves. L'Entreprise souhaite aller très vite et soumettre l'accord à la signature des organisations syndicales représentatives dès le mois de septembre, voire octobre.

Cet accord intégrera les évolutions des dispositions en faveur de ces salariés, à savoir :

- Une amélioration du complément de majoration salariale MST4 à effet immédiat. **Elle serait de 18 € par mois par trimestre non validé.** Si, par exemple, 5 trimestres ne sont pas validés, le complément serait de 90 € par mois. Ce complément serait versé en plus des MST3 et MST4 actuelles, et ce jusqu'à la liquidation de la pension. [Nous estimons que le complément de MST4 de 18 €, versé à tous les ex-apprentis de manière forfaitaire, n'est pas critiquable. C'est une mesure socialement juste. De plus, l'UNSA a revendiqué la somme de 20 €.](#) Le coût pour l'Entreprise serait de 16 M€ si tous les ex ouvraient leur droit. Le montant des 18 € sera revalorisé annuellement selon la même règle que celle utilisée pour la revalorisation du coût du rachat de trimestre.
- Une modalité de participation de l'Entreprise au rachat de trimestre. Pour le moment, il est question de mettre en œuvre cette possibilité à partir **du 1<sup>er</sup> janvier 2019.** [L'UNSA a demandé une mise en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, voire au 1<sup>er</sup> juillet 2018.](#)

Le motif de cette mise en œuvre tardive est relatif à un souci de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Des métiers sensibles, les conducteurs (441 éligibles), au Matériel, à la signalisation, risqueraient d'entrer dans le dispositif de rachat et videraient ainsi des emplois sensibles alors que les formations nécessaires pour le remplacement de ces salariés ne peuvent être programmées pour différentes raisons.

L'UNSA ne peut que déplorer cet état des lieux. Cette situation est regrettable puisqu'elle introduit de fait un délai supplémentaire de plus de deux ans avant que les salariés concernés puissent solliciter le dispositif du rachat.

## De quoi s'agit-il ?

Le salarié pourra choisir de bénéficier du complément majoré MST4 comme décrit précédemment. **Ce dispositif est ouvert aux ex-apprentis et ex-élèves.**

Ou alors de recevoir en une fois, au titre d'une participation de l'Entreprise au rachat de trimestre(s) **une gratification d'un montant équivalent à 36 fois le montant mensuel de la MST4** auquel il pourra prétendre à l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD).

**Ce dispositif est seulement ouvert pour les ex-apprentis.**

En revanche, la Direction de la Sécurité Sociale a confirmé à l'Entreprise que les ex-élèves n'étaient pas éligibles au rachat des trimestres dans le cadre du tarif préférentiel proposé par le dispositif.

Un décret découlant de la loi 2014-40 a instauré un tarif préférentiel pour le rachat des trimestres. Le coût d'un trimestre est fixé à 1276 €. La loi autorise au maximum le rachat de 4 trimestres.

L'Entreprise propose une gratification de 648 € pour le rachat d'un trimestre, soit le double 1206 € pour 2 trimestres, 1944 € pour 3 trimestres, 2592 € pour 4 trimestres, puis la somme de 3240 €, 3888 €, et enfin 4536 € correspondant à 7 trimestres.

## Pour quelles raisons l'Entreprise propose-t-elle de verser une gratification pour 5 – 6, voire 7 trimestres ?

Un salarié peut se trouver dans la situation où sa CARSAT ne lui aurait validé pour exemple que 3 trimestres sur les 8 cotisés. En pareille situation, il touche une MST3 liquidable pour 3 trimestres validés et 5 trimestres non validés au titre de la MST4. Il souhaite quitter l'Entreprise rapidement sans décote et s'inscrit dans le rachat maximum de 4 trimestres. Étant donné qu'il n'a pas validé le 5<sup>ème</sup> trimestre et qu'il ne peut le racheter, l'Entreprise solde sa situation MST4 en lui versant pour ce trimestre 36 x 18 €. L'ensemble de la gratification des 4 trimestres et du 5<sup>ème</sup> sera versé en une fois. **Il devra apporter la preuve de ses démarches de rachat.**

L'agent qui fait le choix du rachat s'engage de ce fait à quitter l'Entreprise au bout de 36 mois, voire avant, selon la situation individuelle du salarié. Il y aura autant de cas individuels que de salariés éligibles au dispositif proposé.

Si l'agent souhaite poursuivre son activité professionnelle au-delà de l'AOD, il n'a aucun intérêt à racheter des trimestres.

L'agent qui fait ce choix perd alors le bénéfice de la MST4 (18 €/mois x nombre de trimestres éligibles) de manière définitive. En revanche, il continue de bénéficier de la MST3 jusqu'à sa sortie de l'Entreprise. Mieux encore, le nombre de trimestres rachetés majorera, et ce autant de fois qu'il y a de trimestres validés, la MST3. Cette majoration salariale est liquidable : elle améliorera par effet mécanique la pension du régime spécial.

Vous l'aurez compris, le but du rachat de trimestre est de réduire ou d'annuler la possible décote. Il permet d'augmenter **la durée totale d'assurance** prise en compte pour le calcul du taux plein. Ce taux est acquis lorsque celle-ci, évolutive pour chaque génération d'âge, est atteinte. Elle se détermine par l'addition de la durée d'assurance vieillesse du régime général et de celle du régime spécial.

**Ex** : les agents nés entre le 1/1/1962 et le 30/06/1962 doivent cotiser 164 trimestres, soit 41 années. Au plus tôt, ils peuvent partir à l'AOD. Soit à l'âge de 55 ans et 4 mois mais avec une décote qui tient compte du nombre de trimestres cotisés ou à l'âge pivot sans décote qui sera de 58 ans et 4 mois.

La participation personnelle des salariés au rachat est variable et dépend du nombre de trimestres non validés. Le dispositif avantage ceux qui ont peu de trimestres validés. Jusqu'à 4 trimestres, le salarié participera à hauteur de 51% du coût du rachat.

Ici, l'UNSA a été un peu plus critique du fait que l'effort financier demandé uniformément à tous est de nature à favoriser les salariés aux revenus les plus confortables. Nous avons demandé de réviser ces taux de participation mais il est évident que quelle soit la technique retenue, l'effort de rachat sera toujours plus difficile pour les bas salaires.

Le mécanisme est complexe et chaque salarié concerné devra se rapprocher dans le futur, si l'accord proposé est mis en œuvre, de son Agence Paie et Famille pour obtenir les renseignements utiles. Chaque salarié doit être en mesure de se déterminer en fonction de sa situation personnelle intégrant sa projection de son avenir professionnel.

L'UNSA a demandé que l'Entreprise établisse une communication la plus compréhensible possible. Un projet de courrier est en cours de réalisation et sera adressé nominativement à tous les ex-apprentis et ex-élèves. Le but de ce courrier est de les inciter à ouvrir leur droit aux majorations qu'ils doivent demander pour l'obtenir dès leur AOD.

L'UNSA estime que le non recours aux droits est insupportable, particulièrement dans une Entreprise riche de son histoire sociale.

Tout ceci est bien compliqué et mérite une lecture du document analysé lors de cette table ronde.

Les salariés ont intérêt à valider leur situation auprès de leur respective CARSAT au moins deux ans avant l'AOD. Un effort de communication pour une connaissance du dispositif devra être vulgarisée par l'Entreprise auprès des salariés concernés.

La prochaine étape est la rédaction de ce projet d'accord qui sera adressé aux fédérations syndicales dans la première quinzaine du mois d'août. Suivra une table conclusive qui aura sans doute lieu début septembre. Puis, l'accord sera soumis à la signature des 4 organisations syndicales représentatives.

Il faudra ensuite, 3 à 4 mois de délai pour la mise en œuvre au sein des APF mais les effets de la MST4 seront comptés dès la signature de l'accord. Les sommes afférentes seront versées rétroactivement.