

Accord 2016 ex-apprentis

Bref historique : Avant le 1^{er} juillet 2008, les apprentis de la SNCF relevaient de l'Assurance retraite du Régime général de la Sécurité Sociale.

Les réformes du système de retraite du régime spécial de la SNCF ont fait apparaître des disparités de validation de ces trimestres au régime général.

Depuis la réforme et l'intégration d'un dispositif de décote pour trimestres manquants, **ne sont comptabilisés pour la retraite du régime spécial CPRP SNCF**, que les trimestres cotisés et validés à la CPRP SNCF. Les trimestres validés au régime général viennent en atténuation de la décote pour trimestres manquants.

Pour bien comprendre : un agent, né au dernier trimestre de 1962, à l'âge d'ouverture des droits ou AOD (55ans et 4 mois), totalise 150 trimestres (a) de cotisation CPRP SNCF. Son nombre de trimestre requis pour un taux de pension à 75% est de 165 trimestres (b). Son taux de pension SNCF se calcule de la façon suivante :

$$a/b \times 75\% \text{ soit } 150/165 \times 75\% = \underline{68,18\%}$$

Il lui manque 15 trimestres pour aller au maximum requis. Sa décote, qui varie en fonction de l'âge de 0,875% à 1,250%, est, pour sa tranche d'âge, de 1% par trimestres manquants avec un maximum de 13, soit ici 13% (c). Le nouveau calcul est donc :

$$(a/b \times 75\%) \times (1 - c) \text{ soit } 68,18\% \times 87\% = \underline{59,32\%}$$

Si cet agent a débuté sa carrière par un apprentissage entamé à l'âge de 16 ans et d'une durée de 2 ans, il aurait pu espérer totaliser 8 trimestres validés au régime général et ainsi diminuer sa décote de 8% (1% par trimestre validé). Son taux de pension aurait alors été de 68,18% x 95%, soit 64,8%.

Le traitement par la CNAV de dossiers de liquidation de pensions de vieillesse fait apparaître des anomalies pour les personnes ayant effectué une période d'apprentissage postérieurement à l'année 1977. Les décomptes de carrière gérés par la CNAVTS font en effet état d'un nombre de trimestres validés inférieur à celui attendu par les salariés. Différents dispositifs, loi n°77-704 du 5 juillet 1977, loi n°78-698 du 06 juillet 1978 et loi n°79-575 du 10 juillet 1979, prévoyaient une exonération de cotisations d'assurance vieillesse à la charge des employeurs. Des erreurs matérielles, erreurs de saisies, erreurs dans l'imputation des sommes versées par l'Etat, insuffisance ou même absence de reversement par l'Etat des sommes qu'il s'était engagé à prendre en charge, empêchent la validation de trimestres au régime général.

Notre ancien apprenti ne voit ainsi apparaître dans son relevé individuel de situation, édité par la CNAV, que 3 trimestre pour toute sa période d'apprentissage. Son taux de pension est donc de 68,18% x 90% = 61,4%

Dispositifs négociés lors de la réforme de 2010 : concernant spécifiquement le cas des anciens apprentis SNCF, deux dispositifs de majoration salariale de traitement ont été mis en place, la MST3 et son complément, la MST4.

Explications : la **MST3 est attribué, sur demande de l'agent, dès que celui-ci atteint l'âge d'ouverture des droits**. Elle se calcule suivant le nombre de trimestres validés et cotisés recensés par la CNAV et correspond à une majoration du salaire mensuel de 0,25% par trimestres validés. **Elle est due dès le premier jour de dépassement de l'AOD et est dite liquidable**, c'est-à-dire qu'elle rentre dans le calcul de la pension de retraite.

Dans notre exemple son montant sera de $0,25\% \times 3 = 0,75\%$ du traitement salarial.

En complément, la MST4 est calculé sur le **nombre de trimestres manquants**, dans la limite de 8 ou 2% de majoration salariale (MST3 et 4 cumulées). Soit ici $0,25\% \times 5 = 1,25\%$, $MST3 + MST4 = 2\%$. **Cette dernière n'est pas liquidable** pour la retraite.

Pour quoi un nouvel accord sur l'apprentissage ?

Le législateur par une nouvelle loi n°2014-40 du 20 janvier 2014, permet au salarié de régulariser cette situation par le rachat de trimestres (4 au maximum), à tarif préférentiel (25% du coût réel).

A la SNCF, la direction a accepté de revoir les dispositifs existants et notamment la MST4.

Que prévoit ce nouvel accord ?

Tout d'abord, ne sont concernées que les années d'apprentissage effectuées à la SNCF avant le 1^{er} juillet 2008.

C'est toujours à l'agent de faire la demande de majoration salariale auprès de l'agence paie et famille. A priori, celle-ci devrait envoyer un courrier à tous les agents concernés, un à deux ans avant leur AOD pour les informer sur le dispositif.

Il est conseillé également, avant toute démarche en ce sens, de vérifier auprès de la CARSAT si tous les trimestres cotisés ont bien été pris en compte et validés, ne serait-ce que pour écarter toute erreur matérielle. Il faut donc prendre contact avec cet organisme et demander une réévaluation de sa situation au regard du régime général et pour cela fournir les copies des bulletins de paie de la période considérée. Une fois cette vérification faite, le RIS, relevé individuel de situation est à transmettre à l'agence Paie et Famille pour justifier du nombre de trimestres à prendre en compte pour les différents calculs.

Les salariés anciens apprentis concernés par ce nouvel accord sont ceux encore présents dans un des EPIC du GPF au 1^{er} novembre 2016 et éligibles à la MST3.

Les modalités d'attribution de la MST3 restent inchangées. Seule la MST4 évolue. Une application rétroactive au 1^{er} janvier 2016 est prévue pour les agents répondants au critère précédent et qui ont atteint leur date d'AOD avant le 1^{er} novembre 2016. Cette application débute soit le 1^{er} janvier pour ceux dont l'AOD est antérieure à cette date, soit à partir de l'AOD si elle est postérieure.

A noter ici une **différence de traitement** entre ceux dont **l'AOD est antérieure au 1^{er} janvier 2019** et ceux dont elle est postérieure. Nous en verrons plus loin les effets sur le calcul de la MST4.

Calcul de la MST4 :

L'accord introduit une notion de seuil minimum pour la MST4 dont le RH131 prévoit qu'elle est déterminée par un taux de 0,25% du traitement par trimestre manquant, avec toujours un maximum de 2% ou 8 trimestres.

Donc, en fonction du traitement de l'agent, soit il est appliqué le taux de 0,25%, soit le seuil minimum suivant le cas le plus favorable.

Pour 2016, 2017, 2018 et 2019, ce seuil minimal est fixé à 20€ brut par trimestre, toujours cotisé et non validé. A partir de 2020, il sera indexé sur l'évolution du tarif préférentiel de rachat. Il convient de noter que ce tarif évolue tous les ans en janvier et que, par exemple, en 2015 il était de 1245€ et en 2016, contrairement aux 1275€ annoncés, il est de 1278€.

La MST4 est payée mensuellement en même temps que la MST3 sauf si l'agent souhaite procéder au rachat de trimestres. Dans ce cas le salarié pourra, sous certaines conditions, demander à bénéficier d'une aide au rachat **correspondant à 36 mois de MST4 maximum.**

C'est à ce point précis que se situe la différence de traitement induite par la date de mise en œuvre de l'aide au rachat, fixée au 1^{er} janvier 2019.

Explications :

Date d'AOD et liquidation de la retraite antérieure au 1^{er} janvier 2019. La MST4 est versée mensuellement et s'interrompt au départ en retraite. Pas de versement d'aide au rachat.

Si liquidation de la retraite après le 1^{er} janvier 2019 et AOD toujours antérieure au 1^{er} janvier 2019, la MST4 est versée mensuellement mais le salarié peut demander le bénéfice de la participation de l'entreprise au rachat. Il percevra donc sur sa paie de janvier 2019 un complément de rémunération de $(36 - \text{nombre de mois de versement}) \times \text{MST4}$.

Si l'AOD et la liquidation de la retraite interviennent toutes deux après le 1^{er} janvier 2019, le salarié devra choisir entre les deux options sans possibilité de changer. Soit le versement de la MST4 mensuellement jusqu'à son départ en retraite (dans la limite de 36 mois de versement), soit un versement unique au titre de l'aide au rachat.

Paramètres de calcul à compter du 1^{er} janvier 2017 pour une ouverture de droit de 55 ans à 57 ans

Date de naissance	Date d'ouverture du droit à pension	Durée d'assurance en trimestres pour avoir le taux plein	Taux de décote par trimestre manquant	Age d'ouverture du droit à pension	Maximum de trimestres de décote sur l'âge	Age de référence	Maximum de trimestres de décote sur trimestres manquants	Age jusqu'auquel l'agent doit travailler et cotiser pour annuler sa décote sur trimestres manquants	Age pivot (2)
01/01/1962 au 28/02/1962	01/05/2017 au 28/06/2017	164	0,875 %	55 ans 4 mois	12	58 ans 4 mois	14	58 ans 10 mois	58 ans 4 mois
01/03/1962 au 31/12/1962	01/07/2017 au 30/04/2018	165	1,000 %	55 ans 4 mois	13	58 ans 7 mois	15	59 ans 1 mois	58 ans 7 mois
01/01/1963 au 31/10/1963	01/09/2018 au 30/06/2019	166	1,125 %	55 ans 8 mois	14	59 ans 2 mois	16	59 ans 8 mois	59 ans 2 mois
01/11/1963 au 31/12/1963	01/07/2019 au 31/08/2019	166 (1)	1,250 %	55 ans 8 mois	15	59 ans 5 mois	16	59 ans 8 mois	59 ans 5 mois
01/01/1964 au 30/06/1964	01/01/2020 au 30/06/2020	166 (1)	1,250 %	56 ans	15	59 ans 9 mois	16	60 ans	59 ans 9 mois
01/07/1964 au 31/12/1964	01/07/2020 au 31/12/2020	166 (1)	1,250 %	56 ans	16	60 ans	16	60 ans	60 ans
01/01/1965 au 28/02/1965	01/05/2021 au 28/06/2021	166 (1)	1,250 %	56 ans 4 mois	16	60 ans 4 mois	16	60 ans 4 mois	60 ans 4 mois
01/03/1965 au 31/12/1965	01/07/2021 au 30/04/2022	166 (1)	1,250 %	56 ans 4 mois	17	60 ans 7 mois	16	60 ans 4 mois	60 ans 4 mois
01/01/1966 au 31/10/1966	01/09/2022 au 30/06/2023	166 (1)	1,250 %	56 ans 8 mois	18	61 ans 2 mois	16	60 ans 8 mois	60 ans 8 mois
01/11/1966 au 31/12/1966	01/07/2023 au 31/08/2023	166 (1)	1,250 %	56 ans 8 mois	19	61 ans 5 mois	16	60 ans 8 mois	60 ans 8 mois
01/01/1967 au 30/06/1967	01/01/2024 au 30/06/2024	166 (1)	1,250 %	57 ans	19	61 ans 9 mois	16	61 ans	61 ans
01/07/1967 au 31/12/1967	01/07/2024 au 31/12/2024	166 (1)	1,250 %	57 ans	20	62 ans	16	61 ans	61 ans

(1) Ce nombre n'est pas définitif et évoluera comme la durée d'assurance tous régimes définie par l'article 5 de la loi 2003-775 portant réforme des retraites.

(2) Age pivot : âge le plus favorable entre l'âge de référence et l'âge jusqu'auquel l'agent doit travailler et cotiser pour annuler sa décote sur trimestres manquants.

Pour les agents nés jusqu'au 28 février 1965, et dans le cas d'une durée d'assurance de 166 trimestres pour atteindre le taux plein, cet âge pivot est identique à l'âge de référence. L'atteinte de cet âge suffit à ne plus avoir de décote.

Pour les agents nés après le 28 février 1965, et dans le cas d'une durée de 166 trimestres pour atteindre le taux plein, l'âge pivot est l'âge d'ouverture de droit majoré de 16 trimestres. Ces 16 trimestres doivent avoir été travaillés et cotisés au-delà de l'âge d'ouverture de droits.

Dans les deux cas, l'agent peut annuler sa décote avant cet âge, s'il atteint le nombre de trimestres d'assurances tous régimes nécessaires au taux plein.