

REGIMES SPECIAUX

BILAN D'ETAPE DES NEGOCIATIONS AU 19 DECEMBRE 2007

SNCF	IEG	RATP
<p><u>Mesures salariales</u> (et liquidables)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du salaire à partir 1^{er} juillet 2008 <ul style="list-style-type: none"> - Pour les + de 55 ans : 0,5% par semestre effectué au-delà de cet âge à concurrence de 7 semestres maximum - Pour les + de 50 ans : agent de conduite (ADC) : 0,5% par semestre effectué à concurrence de 5 semestres maximum même mesure supplémentaire pour ADC de 2,5 % 6 mois avant d'atteindre l'âge pivot (soit 52,5 ans) 	<p><u>Mesures salariales</u> (et liquidables)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du salaire national de base (SNB) de : <ul style="list-style-type: none"> +0,2% avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 07 +1,46% au titre de l'année 2008 +2,85% au titre de la réintégration de la prime de la compensation de la cotisation retraite dans la rémunération principale soit parallèlement pour les retraites une augmentation de 4,51%. Ces 2,85% sont pris en compte dès janvier 2008 dans le calcul des pensions à la liquidation. Clause de revoyure prévue en novembre 2008 	<p><u>Mesures salariales</u> (et liquidables)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégration de la prime compensation de la cotisation retraite +2,4% à raison : <ul style="list-style-type: none"> 0,6% au 1/7/2008 0,6% au 1/7/2009 0,6% au 1/7/2010 0,6% au 1/7/2011
<ul style="list-style-type: none"> • Majoration de salaire de 0,25% par trimestre validé au régime général pour les anciens apprentis ou élèves exploitation à concurrence de 2 ans maximum (soit 2%) appliqué à 55 ans et à 50 ans pour ADC (au 1^{er} juillet 2010) • Augmentation de la prime de fin d'année (PFA) en deux étapes 2008-2009 (en moyenne 80€ à chaque étape) • Augmentation de la prime de travail au 1^{er} janvier 2008 (montant à négocier) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prime exceptionnelle uniforme pour les actifs : 660€ brut au 1^{er} janvier 2008 	<ul style="list-style-type: none"> • Compensation intégrale de la baisse de la valeur de l'annuité entre 2008 et 2012. Cette mesure s'appliquera 6 mois avant le départ en retraite sous forme de point retraite.

<p>•Modification de la grille (négociation à partir de juin 2008)</p> <p>•Mesure de déblocage de grille : augmentation de 3 % pour ceux qui ont plus de 50 ans et qui sont en fin de qualification depuis 5 ans.</p> <p>•Création d'un 10^{ème} échelon au bout de 29,5 ans d'activité (+ 6 mois mini pour liquidation)</p> <p>Majoration correspondante portée de 20 % au 9^{ème} échelon à 23,6% au 10^{ème}.</p> <ul style="list-style-type: none"> • en 2008 avec ancienneté de 8 ans • en 2009 avec ancienneté de 7 ans • en 2010 avec ancienneté de 6 ans • en 2011 avec ancienneté de 5 ans • en 2012 avec ancienneté de 4,5 ans. <p>Effet sur départs en retraite à compter du 1^{er} janvier 2008</p>	<p>•Augmentation de la grille salariale de manière échelonnée jusqu'en 2014.</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">en 2008</td> <td style="text-align: center;">au total en 2016</td> </tr> <tr> <td>Jusqu'au coeff. 314,7 :</td> <td style="text-align: center;">+0,4%</td> <td style="text-align: center;">+1,2%</td> </tr> <tr> <td>Jusqu'au coeff. 382,5 :</td> <td style="text-align: center;">+0,5%</td> <td style="text-align: center;">+1,5%</td> </tr> <tr> <td>Jusqu'au coeff. 564,7 :</td> <td style="text-align: center;">+0,6%</td> <td style="text-align: center;">+1,8%</td> </tr> <tr> <td>Au-delà du coeff. 564,7 :</td> <td style="text-align: center;">+0,8%</td> <td style="text-align: center;">+2,4%</td> </tr> </table> <p>•Revalorisation du niveau d'embauche des jeunes agents d'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> -sans diplôme : augmentation de 5 % à l'embauche -CAP BEP : augmentation de 5 % à l'embauche -BAC PRO : augmentation de 5 % à l'embauche <p>Les salariés déjà embauchés bénéficient également de ces revalorisations.</p> <p>•Création de 2 échelons d'ancienneté supplémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> -1,15% à 30 ans -1,15 % à 34 ans <p>Mise en place progressive jusqu'en 2012.</p>		en 2008	au total en 2016	Jusqu'au coeff. 314,7 :	+0,4%	+1,2%	Jusqu'au coeff. 382,5 :	+0,5%	+1,5%	Jusqu'au coeff. 564,7 :	+0,6%	+1,8%	Au-delà du coeff. 564,7 :	+0,8%	+2,4%	<p>•Création de 2 échelons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'un à 26 ans d'ancienneté en 2012 (soit environ 6 points) - l'autre à 28 ans d'ancienneté en 2014 (soit environ 6 points) <p>Points retraite après l'obtention du dernier échelon (acquis à 28 ans)</p> <ul style="list-style-type: none"> - en moyenne 6 points au 1^{er}/01/2014 - en moyenne 12 points au 1^{er}/07/2014 - en moyenne 18 points au 1^{er}/07/2015
	en 2008	au total en 2016															
Jusqu'au coeff. 314,7 :	+0,4%	+1,2%															
Jusqu'au coeff. 382,5 :	+0,5%	+1,5%															
Jusqu'au coeff. 564,7 :	+0,6%	+1,8%															
Au-delà du coeff. 564,7 :	+0,8%	+2,4%															
<p>•Contingents de promotions supplémentaires en 2008 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en niveau de rémunération pour 1150 agents • en qualification pour 500 à 600 agents. <p>Point en 2009 sur le nombre d'agents qui restent au delà de 55 ans (50 ans pour les ADC) pour voir ajuster ce contingent.</p>	<p>•Relèvement du plafond de la grille salaire des cadres par la création de quatre nouveaux niveaux.</p> <p>Pour mesures individuelles +0,5% de la masse salariale soit 15% de plus sur ces mesures au 1^{er} janvier 2008 sur 2007.</p>	<p>•Temps partiel surcotisation sur la part non travaillée. Rachat de 4 T maximum (pour temps partiel antérieur) cotisation de l'employeur 20%.</p>															

<p>•Majoration du salaire liquidable (assiette de calcul de la pension) par intégration de 2 gratifications dont le montant est égal à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 % du salaire de juin (gratification d'exploitation) - 200€ pour la gratification de vacances <p>Ceci en 4 étapes de 2008 à 2011 (1/4 à chaque fois)</p> <p>•Capital décès (pour les actifs) L'allocation décès est actuellement de 1 an de salaire (pour tout décès). Elle sera portée à 3 ans si le décès survient à la suite d'un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle.</p>	<p>•Indemnité fin de carrière calculée sur la base de l'ancienneté (avant maximum 3 mois pour 37,5 annuités)</p> <table border="0"> <tr> <td>15 ans ancienneté</td> <td>1 mois ½</td> </tr> <tr> <td>20 ans ancienneté</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>25 ans » »</td> <td>2mois ½</td> </tr> <tr> <td>30 ans » »</td> <td>3 mois</td> </tr> <tr> <td>35 ans « «</td> <td>4 mois</td> </tr> <tr> <td>40 ans » »</td> <td>5 mois</td> </tr> </table>	15 ans ancienneté	1 mois ½	20 ans ancienneté	2 mois	25 ans » »	2mois ½	30 ans » »	3 mois	35 ans « «	4 mois	40 ans » »	5 mois	
15 ans ancienneté	1 mois ½													
20 ans ancienneté	2 mois													
25 ans » »	2mois ½													
30 ans » »	3 mois													
35 ans « «	4 mois													
40 ans » »	5 mois													

<u>Pour les retraités – (pensions liquidées)</u>	<u>Pour les retraités</u>	<u>Pour les retraités</u>
<p>Pension minimum</p> <ul style="list-style-type: none"> •Barrage à la remise en cause des conditions pour bénéficier du minimum de pension qui restera attribué dès 25 ans d'ancienneté et non 30 comme le voulait la direction (montant 1 088 € fin 2007) <p>Ensemble des pensions</p> <ul style="list-style-type: none"> •Intégration d'une partie de l'indemnité de résidence (0,75% d'augmentation des pensions). •Intégration de ¼ des gratifications d'exploitation et de vacances en juin 2008 (0,36 % d'augmentation des pensions). •Intégration de la moitié de l'augmentation de la PFA en décembre 2008 (0,32% d'augmentation des pensions). <p>Réversion</p> <ul style="list-style-type: none"> •Amélioration (de 2008 à 2010) du taux qui est porté de 50 à 54% (soit une majoration de 8 % des pensions) pour ceux qui sont au minimum de pension. (40.000 personnes concernées sur 110.000) •Alignement des conditions d'attribution aux hommes sur celles des femmes. <p>Indexation</p> <ul style="list-style-type: none"> •Indexation sur les prix, mais le gouvernement a accepté une réunion annuelle du CA de la caisse pour faire le point et adresser délibération au gouvernement 	<p>•Pension minimum sous condition de ressource (avant 1200€ pour carrière complète)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 800 € pour 15 ans d'activité - 900 € pour 20 ans d'activité - 1.000 € pour 25 ans d'activité - 1.200 € carrière complète <p>• Augmentation des pensions de 4,51% dès janvier 2008.</p> <p>Indexation</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ce point est en cours de négociation. La direction propose l'indexation sur les prix. 	<p>Réversion Renvoyer à la négociation égalité homme/femme</p> <p>Indexation sur les prix</p> <ul style="list-style-type: none"> •Etude annuelle du niveau des pensions entre organisations syndicales / caisses de retraite RATP /Entreprise

Durée d'annuité

•**Décote** mise en place en 2010 est limitée à 10 T soit sur 2 ans ½, et neutralisée à l'âge pivot de 57,5 ans (52,5 ans pour les agents de conduite)

(Age pivot évoluera comme la durée de cotisation)

Cette mesure s'applique aux agents actuels et aux futurs embauchés.

Le coefficient de décote évoluera progressivement de 2010 à 2020

Durée d'annuité

•Passage de 37,5 ans à 40 ans avec un calendrier jusqu'en 2012 à raison d'1 T tous les 6 mois.

Les annuités liquidables s'expriment en trimestre.

- Trimestre validé arrondi fin de carrière comme la fonction Publique (1 trimestre si 45 jours effectués).

•**Décote**

Une décote est appliquée si le temps supplémentaire n'est pas respecté. Mise en place à partir du 1^{er} juillet 2010 avec évolution progressive jusqu'au 1^{er} juillet 2014 et plafonné à 2,5 ans au-delà de l'âge d'ouverture des droits (âge pivot)

	Taux de décote		
Juillet 2010	0,125%	âge pivot +1 an	
Juillet 2011	0,250%	« «	+1,5ans
Juillet 2012	0,375%	« «	+2 ans
Juillet 2013	0,50%	« «	+2,25ans
Juillet 2014	0,625%	« «	+2,5ans
Juillet 2015	0,750%	« «	+2,5 ans
Juillet 2016	0,875%	« «	+2,5 ans
Juillet 2017	1%	« «	+2,5 ans
Juillet 2018	1,125%	« «	+2,5 ans
Juillet 2019	1,250%	« «	+2,5 ans

•**Surcote**

A partir du 1^{er} juillet 2008

Surcote de 0,75% par trimestre supplémentaire à 60 ans et lorsque dépassement de la durée d'assurance (tous régimes confondus) dans la limite de 20 trimestres.

<p>• <u>Mise à la retraite d'office</u> Suppression de la possibilité de mise à la retraite d'office à 50 (ADC) et 55 ans, mais l'âge limite d'activité reste maintenu à 60 ans</p>		<p>• <u>Mise à la retraite d'office</u> Suppression à 60 ans celle-ci est portée à 65 ans au 1^{er} juillet 2008.</p> <p>-Durée minimale de service pour bénéficier du régime (RATP) Suppression de la durée minimale de 15 ans, celle-ci est ramenée à 1 an.</p> <p><u>Ouverture de droits</u> Suppression de l'écêtement à 25 ans à compter du 1^{er} juillet 2008.</p> <p>•Entrée tardive</p> <p>- Modification de la règle d'ouverture des droits qui sera systématiquement acquise dès que le salarié aura atteint l'âge de 60 ans (exemple : 40annuités – 160 trimestres en 2012 tous régimes confondus)</p>
<p><u>Validation</u> •Années d'études supérieures Rachat sur le même principe et même condition que la Fonction Publique. L'entreprise prendrait 15% sur le rachat de 2 trimestres et proposera un prêt sans intérêt sur 6 ans (modalités ouvertes aussi aux agents contractuels)</p> <p><u>Années apprentissage</u> •Salariés ayant fait leur apprentissage à la SNCF validation des années d'apprentissage au régime spécial lors de la titularisation et prise en charge des cotisations par la SNCF. A partir de 2008, la clause restrictive de 18 ans pour être affilié au régime SNCF est supprimée.</p>		<p><u>Validation</u> •Années d'études supérieures Rachat sur le même principe et même condition que la Fonction Publique. L'entreprise accompagnera ce processus en offrant la possibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de monétisation du CET avec un principe d'abandonnement à hauteur de 10% (sous réserve d'un accord) - de contacter un prêt préférentiel <p><u>Contrat de professionnalisation</u> Au 1^{er} juillet 2008 : affiliation au régime RATP dès le début du contrat. Effet rétroactif pour les contrats d'avant 2008 par des durées d'assurance tous régimes correspondants à ces périodes.</p>

		<p><u>Ecole d'apprentissage de la RATP</u> •Les périodes d'instruction dont les premières années ont débuté avant le 1^{er} septembre 1973 seront comptabilisées en durée de service.</p>
<p><u>Départ anticipé</u> •Agent handicapé à 80% entre 52,5 ans et 54,5ans en fonction de la durée de cotisation. Handicapé à 66% pour ceux victimes d'accident ou du travail, ou de maladie professionnelle.</p> <p><u>Pension de réforme (salarié inapte réformé)</u> •Retraite proportionnelle sans décote. Conditions alignées sur la Fonction Publique (majoration pour ceux qui sont handicapés au 2/3). Suppression du minimum de 15 ans pour en bénéficier</p>		<p><u>Handicap</u> Engagement à examiner les propositions de façon positive : abaissement d'âge, d'ouverture des droits (pas de décote).</p> <p>Création d'un dispositif permettant d'abaisser l'âge des droits à retraite et de majorer la pension pour les personnes handicapées.</p> <p>Le taux de majoration représente ^{1/3} du quotient obtenu divisant la durée du service durant laquelle le salarié a été atteint à 80% d'handicap La durée totale de service et bonifications admis en liquidation.</p> <p>Les travailleurs handicapés relevant de la lettre Ministérielle du 20/02/2006 qui complète l'article L351-1-3 du Code de la Sécu.</p> <p>La possibilité d'abaisser l'âge de départ des salariés handicapés à 80% et placés sur le tableau A et B fera l'objet d'une analyse individuelle.</p> <p><u>Invalidité</u> Maintien des droits, pas de décote</p> <p><u>Amiante</u> Pas de décote appliquée.</p>

Droits familiaux et conjugaux

•Prise en compte gratuite **des interruptions d'activités**, ou des réductions d'activités pour enfant avant la réforme – 1 an maxi, après la réforme – 3 ans maxi.

(les mères ayant racheté le temps d'inactivité du TP auront une validation supplémentaire d'un an)

•**Pour les femmes** qui ont 1 enfant (accouchement) majoration de la durée d'assurance (pour la décote) de 6 mois (pour chaque enfant né avant ou après la réforme)

•**Majoration pour enfant handicapé** élevé au domicile : 1 trimestre par période de 30 mois jusqu'au 21^{ème} anniversaire (maxi 8 trimestres)

•**Création de la pension orphelin** pour enfant de moins de 21 ans : montant 10% de la pension directe par enfant
A concurrence que le total ajouté à la réversion ne dépasse pas 100% de la pension directe

•**Départ anticipé avec 3 enfants** ou 1 enfant handicapé à 80% si 15 ans d'ancienneté : élargi aux hommes mais avec une clause d'interruption de 2 mois.
Pour l'annuité et la décote, les règles sont celles de l'année d'ouverture du droit et non du départ.

Droits familiaux et conjugaux

•Négociation à venir

Droits familiaux et conjugaux

•Maintien des dispositions actuelles pour les majorations et bonifications des droits des femmes que le gouvernement voulait remettre en cause.

Des négociations seront ouvertes dès 2008 dans le cadre de l'application des textes relatif à l'égalité professionnelle.

SNCF	IEG	RATP
<p><u>Plan d'épargne retraite</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •La mise en place d'un PERCO a été rejetée par une majorité d'organisations syndicales <p><u>Régime additionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •La mise en place d'un régime sous la forme d'un PERCO additionnel a été rejetée par la quasi totalité des organisations syndicales qui demandent une intégration des indemnités dans le salaire liquidable. <p><u>Compte épargne temps</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •La mise en place d'un compte épargne temps sera examinée en 2008, mais elle ne devra pas remettre en cause l'accord 35 H et la réglementation du travail <p><u>Pénibilité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •L'entreprise s'engage à reconnaître et à prendre en considération, à partir du 1^{er} juillet 2008, les situations de pénibilité pour les agents en activité au-delà de 55 ans (50 pour les ADC) par une majoration de 3 minutes du temps compensé pour le travail de nuit. Les repos compensateurs seront abondés à hauteur de 50% (2 jours maximum/an) si ils sont affectés dans le CET. <p>Pour les métiers particulièrement pénibles l'entreprise propose l'attribution de 2 repos additionnels.</p>		<p>.</p> <p><u>Régime additionnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •La mise en place d'un régime sous la forme d'un PERCO additionnel a été rejetée par la quasi totalité des organisations syndicales. <p><u>Compte épargne temps</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ceux ayant un CET ou CPA avant le 29 novembre 2007, la réforme ne s'applique pas (pas de décote et valeur annuité 2%). • Pour les nouveaux contrats application de la réforme en fonction de sa date de départ et de son âge pivot (application de la décote si départ plus tôt). <p><u>Pénibilité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •Création d'un observatoire des conditions d'exercice des métiers. •Renvoi de la question dans le rendez-vous 2008.

<p><u>Dernière partie de carrière</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès à des postes à moindre pénibilité <p>Mise en place, en janvier, des groupes de travail concernant les métiers à fortes contraintes, précédés par un groupe de travail « méthode » transverse à l'ensemble des métiers.</p> <p>Mise en place « d'un observatoire des conditions de vie au travail et de la pénibilité » avec l'ANACT qui travaillera pendant plusieurs années.</p> <p><u>Cessation progressive d'activité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La CPA est ouverte à partir de 52 ans (49 ans pour les ADC) <p>Deux options (3 ans à 80 % ou 1 an à 50 % avec validation par l'entreprise pour les métiers pénibles) sont proposées. De nouvelles propositions seront étudiées lors de la négociation de l'accord collectif.</p> <p><u>Temps partiel de fin de carrière</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La possibilité de temps partiel de fin de carrière est ouverte suivant 2 options : soit en utilisant le CET avec abondement de 5 % de l'entreprise pour valider le temps non travaillé ; soit avec un temps partiel à 91,4 % validé à taux plein par l'entreprise 		<p><u>2^{ème} partie de carrière</u></p> <p>Etude dans le cadre des parcours professionnels.</p>
---	--	---

Les négociations n'étant pas terminées, ce tableau est amené à évoluer et à être complété.