



# REFORME DU REGIME SPECIAL DE RETRAITES RATP

## Relevé de décisions

Jeudi 20 décembre 2007

## SOMMAIRE

### I – MESURES GOUVERNEMENTALES

I-1	Durée de cotisation .....	2
I-2	Indexation dur les prix .....	2
I-3	Mise en place du dispositif de décote .....	3
I-4	Mise en place du dispositif de surcote .....	4
I-5	Traitement des bonifications .....	4
I-6	Traitement des pénibilités .....	4

### II - MESURES D'ENTREPRISE

II-1	Rémunération complémentaire.....	5
	Création d'échelons dont l'attribution est systématique .....	5
	Attribution systématique de "points retraites".....	5
	Prise en compte d'éléments de rémunération pour le calcul de la pension .....	5
	Création d'une mesure complémentaire, à titre transitoire 2008 – 2012 .....	6
II-2	Traitement des pénibilités .....	6
II-3	Maintien des liens avec les retraités .....	6
II-4	Mécanismes de validation de trimestres .....	7
	Rachat d'années d'études .....	7
	Surcotisation sur la part non travaillée du temps partiel .....	8
	Salariés en contrat de professionnalisation .....	8
	Salariés issus de l'école d'apprentissage de la RATP "Mozart" .....	8
II-5	Prise en compte des avantages familiaux et conjugaux .....	9
II-6	Prise en compte du handicap et de l'invalidité .....	9
II-7	Salariés en Cessation Anticipée d'Activité "amiante" .....	10
II-8	Suppression de l'écrêtement à 25 ans .....	10
II-9	Salariés entrés tardivement à la RATP .....	11
II-10	Disposition applicables aux "carrières longues" .....	11
II-11	Durée minimale pour bénéficier d'une pension du régime spécial .....	11
II-12	Traitement des mises à la retraite d'office .....	12
II-13	Traitement des CPA et CET fin de carrière .....	12

Le régime de retraite de la RATP est confirmé en tant que régime spécial. Ses caractéristiques spécifiques se traduisent par un mode de calcul de la pension sur la base des 6 derniers mois d'activité, un taux plein correspondant à un taux de remplacement de 75% ainsi que le maintien des âges d'ouverture des droits (sous la double condition prévue aux articles 10, 11 et 13 du règlement des retraites à savoir: 50 ans d'âge et 25 années de services pour les tableaux B, 55 ans d'âge et 25 années de services pour les tableaux A et 60 ans d'âge et 30 années de services pour les tableaux sédentaires).

Il est géré par un Conseil d'Administration paritaire d'une caisse dédiée (CRP RATP).

La mise en œuvre de la réforme du régime spécial de retraite RATP, dans le cadre du passage de 37,5 à 40 annuités, est fixée au 01 juillet 2008, à travers les mesures suivantes:

## I - MESURES GOUVERNEMENTALES

Ces mesures traduisent le document d'orientation du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en date du 10 octobre 2007 ainsi que le document complémentaire du 06 novembre 2007. Celui-ci prévoit une progressivité de mise en œuvre de la réforme. En vertu du principe générationnel, quelle que soit la date de départ en retraite, les agents se verront appliquer les paramètres en vigueur à leur date d'ouverture des droits.

### I-1 Durée de cotisation

La durée de services et bonifications admissibles en liquidation pour obtenir une retraite à taux plein, désormais harmonisée avec la fonction publique, sera progressivement portée de 37,5 annuités à 40 annuités, soit de 150 à 160 trimestres, selon le tableau suivant:

Semestre au cours duquel l'âge d'ouverture des droits est atteint	Annuités nécessaires pour un taux plein	Valeur de l'annuité en %
1 juillet 2008	37,75	1,987
1 janvier 2009	38	1,974
1 juillet 2009	38,25	1,961
1 janvier 2010	38,5	1,948
1 juillet 2010	38,75	1,935
1 janvier 2011	39	1,923
1 juillet 2011	39,25	1,911
1 janvier 2012	39,5	1,899
1 juillet 2012	39,75	1,887
1 décembre 2012	40	1,875

Les annuités liquidables s'expriment en trimestre. La fraction de trimestre égale ou supérieure à 45 jours est comptée pour un trimestre.

Conséquence sur les textes réglementaires:

Règlement des retraites: articles 30 §II et III et 32 §I (uniquement pour les éléments traités ci-dessus)

### I-2 Indexation sur les prix

A compter du 01 janvier 2009, les pensions sont revalorisées chaque année comme dans la fonction publique c'est-à-dire conformément à l'évolution prévisionnelle des prix à la consommation hors tabac, prévue dans le rapport économique social et financier annexé à la loi de finances pour l'année considérée.

Le taux retenu est l'indice INSEE prévisionnel établi en fin d'année N-1. Il est appliqué au 01<sup>er</sup> janvier de l'année N. Si l'évolution constatée des prix à la consommation hors tabac, mentionnée dans le rapport économique, social et financier annexé à la loi de finances pour l'année suivante, est différente de celle qui avait été initialement prévue, il est procédé, dans les conditions fixées par voie réglementaire, à un ajustement destiné à assurer, pour ladite année suivante, une revalorisation conforme à ce constat.

Conséquence sur les textes réglementaires:  
Nouvel article à créer

### I-3 Mise en place d'un dispositif de décote

La décote est une réduction du montant de la pension qui s'applique lorsque le salarié part à la retraite avec:

- une durée d'assurance tous régimes confondus (annuités RATP + bonifications + annuités hors RATP) inférieure à la durée requise pour obtenir une pension à "taux plein" (75%)
- ou
- Un âge de départ inférieur à la limite au-delà de laquelle la décote ne s'applique plus (âge pivot)

Le résultat le plus avantageux est retenu pour déterminer le nombre de trimestres manquants et donc la décote.

L'âge exclusif de décote est plafonné à 2,5 ans, soit 10 trimestres, au-delà de l'âge d'ouverture des droits, pour 40 annuités. De plus, aucune décote n'est appliquée au-delà de l'âge limite de 65 ans.

Le tableau suivant montre ce que serait la progressivité de la décote et de l'âge limite exclusif de décote jusqu'en 2014 pour 40 annuités:

Semestre au cours duquel l'âge d'ouverture des droits est atteint	Taux de la décote par trimestre manquant	Evolution de l'âge limite exclusif de décote
1 juillet 2008	Pas de décote	Pas de décote
1 janvier 2009		
1 juillet 2009		
1 janvier 2010		
1 juillet 2010	0,125%	âge plancher + 1 an
1 janvier 2011	0,250%	âge plancher + 1,5 ans
1 juillet 2011		
1 janvier 2012	0,375%	âge plancher + 2 ans
1 juillet 2012		
1 décembre 2012	0,50%	âge plancher + 2,25 ans
1 juillet 2013		
1 juillet 2014	0,625%	âge plancher + 2,5 ans
1 juillet 2015	0,750%	
1 juillet 2016	0,875%	
1 juillet 2017	1%	
1 juillet 2018	1,125%	
1 juillet 2019	1,250%	

Conséquence sur les textes réglementaires:  
Nouvel article à créer

#### **I-4 Mise en place d'un dispositif de surcote**

Lorsque la durée d'assurance (tous régimes confondus) est supérieure à 160 trimestres et que le salarié a atteint l'âge de 60 ans, un coefficient de majoration calculé sur la base de 0,75% par trimestre supplémentaire, dans la limite de 20 trimestres, s'applique au montant de la pension liquidée.

Le principe de surcote est mis en œuvre à compter du 01 juillet 2008.

Conséquence sur les textes réglementaires:

*Nouvel article à créer*

#### **I-5 Traitement des bonifications**

Les bonifications accordées aux personnels exerçant une activité relevant des tableaux "A" et "B" (ou un mixte "A" / "B") sont maintenues pour les salariés recrutés avant le 31 décembre 2008.

*Conséquence sur les textes réglementaires:*

*Règlement des retraites: articles 29 §1 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> (uniquement pour les éléments traités ci-dessus)*

#### **I-6 Traitement des pénibilités**

Le gouvernement a pris l'engagement d'organiser, dès 2008, au niveau national, des réunions interprofessionnelles tripartites sur la pénibilité des métiers.

## II - MESURES D'ENTREPRISE

### II-1 Rémunération complémentaire

- **Création d'échelons supplémentaires dont l'attribution est systématique**
  - un premier échelon est créé le 01<sup>er</sup> janvier 2012 et attribué à 26 années d'ancienneté (date d'effet sur les pensions dès le 01<sup>er</sup> juillet 2012 compte tenu des 6 mois de cotisation nécessaires)
  - un deuxième échelon est créé le 01<sup>er</sup> janvier 2014 et attribué à 28 années d'ancienneté (date d'effet sur les pensions dès le 01<sup>er</sup> juillet 2014 compte tenu des 6 mois de cotisation nécessaires)
- **Attribution systématique de "points retraites"**

L'attribution de "points retraites" au titre du départ à la retraite, associés au bénéfice des 2 échelons supplémentaires conduit à une majoration du taux de remplacement de 3,75% sur la base d'un calcul individualisé.

Le bénéfice de ces "points retraite" interviendra après l'obtention du dernier échelon acquis à 28 ans d'ancienneté.

La mise en œuvre de cette mesure s'échelonne sur 3 années à raison de:

- 1/3 des "points retraite" mis en oeuvre le 01<sup>er</sup> janvier 2014 (date d'effet sur les pensions dès le 01<sup>er</sup> juillet 2014 compte tenu des 6 mois de cotisation nécessaires)
- 1/3 des "points retraite" mis en oeuvre le 01<sup>er</sup> juillet 2014 (date d'effet sur les pensions dès le 01<sup>er</sup> janvier 2015 compte tenu des 6 mois de cotisation nécessaires)
- 1/3 des "points retraite" mis en oeuvre le 01<sup>er</sup> juillet 2015 (date d'effet sur les pensions dès le 01<sup>er</sup> janvier 2016 compte tenu des 6 mois de cotisation nécessaires)

Au-delà de 2016, la totalité des "points retraites" est attribuée au titre du départ à la retraite, sous réserve d'obtention du dernier échelon à 28 années d'ancienneté.

*Le salarié devra donc justifier de 28 ans et 6 mois d'ancienneté pour bénéficier de la mesure "point retraites", compte tenu de la règle des 6 mois de cotisation nécessaires.*

- **Prise en compte d'éléments de rémunération pour le calcul de la pension**

La mesure consiste à prendre en compte dans l'assiette cotisable, la prime de 2,4% représentant l'impact sur la rémunération de l'augmentation du taux de cotisation vieillesse au 01 janvier 2006.

Cette mesure, ayant un impact direct sur le niveau des pensions, sera appliquée progressivement à raison de:

- 0,6% au 01<sup>er</sup> juillet 2008 (date d'effet sur les pensions dès le 01<sup>er</sup> janvier 2009 compte tenu des 6 mois de cotisation nécessaires)
- 0,6% au 01<sup>er</sup> juillet 2009 (date d'effet sur les pensions dès le 01<sup>er</sup> janvier 2010 compte tenu des 6 mois de cotisation nécessaires)
- 0,6% au 01<sup>er</sup> juillet 2010 (date d'effet sur les pensions dès le 01<sup>er</sup> janvier 2011 compte tenu des 6 mois de cotisation nécessaires)
- 0,6% au 01<sup>er</sup> juillet 2011 (date d'effet sur les pensions dès le 01<sup>er</sup> janvier 2012 compte tenu des 6 mois de cotisation nécessaires)

- **Création d'une mesure complémentaire, automatique, à titre transitoire 2008 - 2012**

Compte tenu de la mise en place de la réforme, le principe d'une mesure transitoire, au titre du départ à la retraite (TDR) est retenu pour les personnels ayant élaboré un projet de vie construit et ayant un départ prévu entre le 01<sup>er</sup> juillet 2008 et le 30 juin 2012.

Tout agent dont la date d'ouverture des droits est postérieure au 01 juillet 2008 et qui fait valoir ses droits à la retraite entre le 01 juillet 2008 et le 30 juin 2012, verra son coefficient de rémunération majoré de façon à compenser la baisse tendancielle de la valeur de l'annuité résultant de l'augmentation de la durée de cotisation. La revalorisation du coefficient sera opérée avec une antériorité de 6 mois par rapport à la date de départ, afin de justifier des cotisations nécessaires au calcul de la pension.

## **II-2 Traitement des pénibilités**

L'entreprise s'engage à créer un observatoire des conditions d'exercice des métiers. Ces travaux s'articuleront autour de la réflexion nationale sur la pénibilité des métiers. Le périmètre et les missions de cet observatoire sont à définir avec les partenaires sociaux.

Un chantier particulier sera engagé sur l'étude des 2<sup>e</sup> parties de carrières dans le cadre des parcours professionnels.

## **II-3 Maintien des liens avec les retraités**

En plus des relations déjà existantes avec les retraités de la RATP (service de santé, caisse maladie (CCAS), Mutuelle, œuvres sociales du CRE), l'entreprise propose de renforcer les liens intergénérationnels en organisant une rencontre annuelle tripartite entre la RATP, la Caisse de retraite et les retraités.

## II-4 Mécanismes de validation de trimestres

- **Rachat d'années d'études**

Le rachat des années d'études permet d'acquérir des trimestres supplémentaires qui viendront compléter le nombre de trimestres acquis au cours de son activité professionnelle et/ou améliorer le montant de la pension.

La demande de rachat est nécessairement présentée auprès du régime de retraite dont dépend le salarié au moment du rachat.

Personnels concernés: tous les agents statutaires, commissionnés et ayant moins de 60 ans (le dispositif ne permet pas de satisfaire une demande formulée après l'âge de 60 ans).

Le rachat d'années d'études permet:

- soit d'augmenter la durée de service
- soit d'augmenter la durée d'assurance (en vue de réduire l'effet décote)
- soit d'augmenter la durée de service et la durée d'assurance

Le rachat peut s'opérer en une ou plusieurs fois, selon un barème défini.

Les années d'études, postérieures au baccalauréat, peuvent être rachetées partiellement ou totalement, dans la limite de trois années (12 trimestres).

On entend par années d'études les périodes accomplies dans un établissement d'enseignement supérieur et qui ont donné lieu à l'obtention d'un diplôme. L'admission dans les grandes écoles et classes préparatoires est assimilée à l'obtention d'un diplôme.

Il est possible de s'acquitter du montant du rachat en une seule fois ou en plusieurs fois, suivant un versement échelonné.

Si l'on opte pour un versement échelonné, il faut s'acquitter d'une quote-part initiale, correspondant à la valeur d'un trimestre. Le solde est divisé en versements mensuels d'égal montant.

La durée d'échelonnement ne peut excéder:

- 3 années pour un rachat de 2, 3 ou 4 trimestres
- 5 années pour un rachat de 5, 6, 7 ou 8 trimestres
- 7 années pour un rachat de 9, 10, 11 ou 12 trimestres

Les sommes versées au titre du rachat d'années d'études sont déduites du montant du revenu imposable.

L'entreprise accompagnera ce processus en offrant la possibilité:

- De monétisation du CET avec un principe d'abondement à hauteur de 10% (*sous réserve de la négociation d'un accord*)
- De contracter un prêt à un taux préférentiel, similaire à un prêt de catégorie 3 (ex. amélioration de l'habitat)

Le CET ainsi abondé peut être utilisé pour le paiement de la quote-part, des mensualités ou de la totalité du rachat.

Les opérateurs titulaires d'un diplôme prévu par les textes peuvent opter pour le rachat sans toutefois pouvoir prétendre aux mesures d'aide de l'entreprise, réservées aux diplômés nécessaires aux métiers exercés.

Conséquence sur les textes réglementaires:

*Article à créer*

- **Surcotisation sur la part non travaillée du temps partiel**

La période passée en temps partiel est prise en compte au prorata de la durée effectivement travaillée en terme de durée de liquidation et, comme s'il s'agissait d'un temps plein, pour le calcul de la décote.

Les périodes de travail à temps partiel, y compris le congé parental à temps partiel, effectuées après le 01 juillet 2008 pourront être décomptées dans le calcul de la pension comme du temps plein à condition d'avoir surcotisé sur la partie non travaillée. Cette option est limitée à 4 trimestres. La surcotisation ne pourra être supérieure à la différence avec un temps plein. Ainsi, il n'est pas possible de surcotiser sur 50% si le salarié travaille à 80%.

La surcotisation s'applique pour les périodes de travail à temps partiel effectuées après le 01 juillet 2008. Le choix doit être formulé en même temps que la demande de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement.

Le taux incluant la surcotisation est la résultante:

- Du taux de cotisation salariale (12%) appliqué à la quotité travaillée (QT)
- D'un taux égal à la somme des cotisations salariales (12%) + employeur (18%) appliqué à la quotité non travaillée (QNT)

Taux de cotisation (avec surcotisation) =  $(12\% \times QT) + [(12\% + 18\%) \times QNT]$

### **Mesure transitoire**

Du 01 juillet 2008 au 30 juin 2009, il est offert la possibilité de souscrire au principe de surcotisation à tout salarié ayant effectué une période à temps partiel par le passé dans l'entreprise. Cette mesure transitoire se fera également dans le respect du rachat de 4 trimestres maximum et sera accompagnée d'une contribution de l'entreprise, à hauteur de 20% de la cotisation (charges salariales + charges patronales) afférente à la partie non travaillée.

Il est possible de s'acquitter du montant de la surcotisation de cette mesure transitoire en une seule fois ou en plusieurs fois, au maximum sur 3 années, selon un échéancier à définir.

#### Conséquence sur les textes réglementaires:

Article à créer

- **Salariés en contrat de professionnalisation**

Les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, embauchés après le 01 juillet 2008, seront affiliés au régime spécial de retraite RATP, dès le début de leur contrat.

Les personnels en contrat de professionnalisation (ou contrat de qualification), antérieurs au 01 juillet 2008 bénéficient de ces périodes en terme de durée d'assurance tous régimes.

#### Conséquence sur les textes réglementaires:

Article à créer et article 20 du règlement des retraites à modifier

- **Salariés issus de l'école d'apprentissage de la RATP "Mozart"**

Pour les personnels issus de l'école d'apprentissage de la RATP "Mozart" pour lesquels la première année d'apprentissage a débuté avant le 01 septembre 1973, la période d'instruction est comptabilisée en durée de service.

#### Conséquence sur les textes réglementaires:

Article à créer et article 20 du règlement des retraites à modifier

Ou instruction ministérielle

## II-5 Prise en compte des avantages familiaux et conjugaux

Maintien des dispositions actuelles (bonifications pour enfants, pensions de réversion, rentes orphelins, ..). Ouverture de négociations dans le courant de l'année 2008 dans le cadre de l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

## II-6 Prise en compte du handicap et de l'invalidité

### - Traitement du handicap

Création d'un dispositif permettant d'abaisser l'âge d'ouverture des droits à retraite et de majorer la pension pour les personnes handicapées ayant exercé une activité professionnelle. Ce dispositif est prévu par l'article L351-1-3 du code de la sécurité sociale relatif à la situation des handicapés justifiant d'un taux d'incapacité de 80%.

Cette mesure concerne les salariés âgés de 55, 56, 57, 58 et 59 ans.

Le droit à la retraite anticipée est soumis à trois conditions qui devraient être remplies simultanément

- une durée d'assurance minimale
- une durée minimale cotisée
- un taux d'incapacité permanente de 80% tout au long de ces durées, attesté par une carte d'invalidité ou tout autre document précisant le taux et la date de reconnaissance du handicap.

La durée d'assurance et la durée cotisée dépendent de l'âge de départ à la retraite

Age d'ouverture des droits	Durée d'assurance minimum	Durée cotisée exigée
55 ans	120 trimestres (30 ans)	100 trimestres (25 ans)
56 ans	110 trimestres (27,5 ans)	90 trimestres (22,5 ans)
57 ans	100 trimestres (25 ans)	80 trimestres (20 ans)
58 ans	90 trimestres (22,5 ans)	70 trimestres (17,5 ans)
59 ans	80 trimestres (20 ans)	60 trimestres (15 ans)

La décote ne sera pas applicable aux handicapés dont l'incapacité est au moins égale à 80% ou d'un niveau comparable aux situations décrites dans la lettre ministérielle du 20 février 2006.

De plus, le salarié handicapé bénéficiera d'une majoration de sa pension en fonction du nombre de trimestres cotisés avec un taux d'incapacité de 80%. Le taux de majoration représente 1/3 du quotient obtenu en divisant la durée de services durant laquelle le salarié était atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 80%, par la durée de services et bonifications admise en liquidation.

Le taux de majoration est ainsi obtenu :  $1/3 \times (N1/N2)$

N1 = le nombre de trimestres pris en compte dans la constitution du droit alors que le salarié était atteint d'une incapacité au moins égale à 80%.

N2 = le nombre de trimestres correspondant à la durée totale des services et bonifications admis en liquidation.

La lettre ministérielle du 20 février 2006 complète l'article L351-1-3 du code de la sécurité sociale et prévoit l'extension du dispositif en permettant aux salariés qui souffrent d'un handicap de niveau comparable mais déterminé sur la base d'un autre barème (annexé à la lettre ministériel du 20 février 2006) de bénéficier eux aussi de la retraite anticipée.

Cette disposition prévue par la lettre ministérielle du 20 février 2006 s'appliquera également au régime spécial de retraite de la RATP à partir du 01 juillet 2008.

Les salariés handicapés et travaillant à temps partiel peuvent surcotiser à hauteur de 8 trimestres et la cotisation sur la partie non travaillée est limitée à la cotisation salariale.

La possibilité d'abaisser l'âge de départ à la retraite des salariés handicapés à plus de 80% et positionnés sur des tableaux retraite "A" ou "B" (ou un mixte A / B) fera l'objet d'une analyse individuelle et de dispositions concertées.

Conséquence sur les textes réglementaires:

*Article à créer et article concernant la décote à amender*

#### **- Invalidité**

Le salarié réformé dont l'incapacité a été établie par la commission médicale est admis d'office à la retraite.

La pension du salarié ne peut être inférieure au montant de la pension d'invalidité attribuée par le régime général de sécurité sociale, si se trouvent remplies toutes les conditions exigées par ce régime.

La décote ne sera pas applicable aux salariés mis à la retraite pour invalidité et/ou réforme médicale. Les modalités de traitement de la réforme administrative demeurent inchangées.

Conséquence sur les textes réglementaires:

*Article concernant la décote à amender*

## **II-7 Salariés en Cessation Anticipée d'Activité "amiante"**

Le protocole d'accord prévoit le maintien du salarié en CAA amiante jusqu'à l'atteinte de son "âge pivot". Dès lors la décote ne s'applique pas.

## **II-8 Suppression de l'écrêtement à 25 ans**

La pension des salariés qui quittent l'entreprise avant d'avoir atteint leur date d'ouverture des droits, est liquidée sur la base de 25 annuités maximum. Les annuités supérieures à 25 sont écrêtées.

A compter du 01 juillet 2008, cette mesure d'écrêtement à 25 ans est supprimée. En conséquence, l'ensemble des bonifications, acquises au prorata des périodes effectuées, sera pris en compte pour le calcul de la pension.

Conséquence sur les textes réglementaires:

*Règlement des retraites: article 30-III et IV (uniquement pour les éléments traités ci-dessus)*

## II-9 Salariés entrés tardivement à la RATP

Les salariés sédentaires recrutés après 30 ans et ceux relevant des tableaux A et B ayant bénéficié du report de la limite d'âge prévue à l'article 9A-a du statut du personnel déclenchent leur droit à pension après l'âge de 60 ans, or dans la plupart des cas, ces salariés justifient de trimestres dans un autre régime.

A compter du 01 juillet 2008, la date d'ouverture des droits sera systématiquement acquise dès que le salarié aura atteint l'âge de 60 ans.

Conséquence sur les textes réglementaires:

Règlement des retraites: article 10

## II-10 Disposition applicables aux "carrières longues"

Le dispositif s'appliquera à la RATP dans les mêmes conditions que dans la fonction publique après la loi du 21 août 2003 en tenant compte des conclusions du bilan prévu dans le cadre du rendez-vous 2008.

L'accès à une retraite anticipée est subordonné à la justification de conditions de durées d'assurance, de durée d'activité cotisée et d'âge de début de carrière.

A titre d'exemple:

Date d'ouverture	Âge de début de carrière	Âge minimum de départ	Durée d'assurance	dont durée d'activité
1er juillet 2008	avant 17 ans	59 ans	168 trimestres	160 trimestres
1er janvier 2011	avant 16 ans	58 ans	168 trimestres	164 trimestres
1er juillet 2011	avant 16 ans	56 ans	168 trimestres	168 trimestres

Sont réputées comme ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ou 17 ans les personnes justifiant d'une durée d'assurance au moins égale à 5 trimestres avant la fin de l'année de leur 16<sup>ème</sup> ou 17<sup>ème</sup> anniversaire.

## II-11 Durée minimale pour bénéficier d'une pension du régime spécial

Un salarié peut bénéficier du régime spécial de retraite RATP dès lors qu'il peut justifier de 15 années de services dans ce régime.

Ce délai de 15 ans est ramené à un an. Ainsi, tout salarié qui aurait effectué au moins un an dans l'entreprise RATP percevra, dès l'âge correspondant à sa date d'ouverture des droits, une pension du régime spécial, calculée au prorata des annuités réalisées dans ce régime.

Cette mesure s'applique à tout salarié qui quittera l'entreprise après le 01<sup>er</sup> juillet 2008.

En revanche, les pensions des salariés ayant effectué moins de un an dans l'entreprise seront liquidées sur la base du régime général à leur 60 ans.

Conséquence sur les textes réglementaires:

Règlement des retraites: article 16 – 3<sup>e</sup> (uniquement pour les éléments traités ci-dessus)

