



Accord CET

Déclaration de la CGT

La CGT n'était pas signataire de l'accord CET de 2006 et de ses 2 avenants de 2017 et 2022.

Le nouvel accord CET proposé apporte des contraintes fortes par rapport à l'accord précédent. Il n'y a plus de possibilité avant 55 ans de cumuler une alimentation du CET en temps et en argent. Ces contraintes vont inciter les salariés à utiliser leurs congés ou leur rémunération plutôt que de les placer sur un CET. Cette mesure apporte ainsi plus d'équité entre salariés sur le nombre de jours pouvant être placé sur le CET, d'autant plus qu'il n'y a plus de notion d'ancienneté pour ouvrir un CET.

Le CGT rappelle qu'elle est favorable à la prise de tous les congés et de toute la rémunération dans l'année, et qu'elle revendique toujours une diminution du temps de travail et une augmentation de la rémunération.

Le nouvel accord apporte des mesures spécifiques en fin de carrière. Il prévoit la possibilité :

- D'un rachat de trimestres avec une aide de l'entreprise de 2500€ par trimestre racheté prévue par l'accord sénior Safran du 6 avril 2023.
- D'une utilisation pour le financement des études supérieures des enfants.
- De rallonger la période d'inactivité avant la retraite, d'autant plus que l'âge de départ a été reculé suite à la réforme de 2023, en cumulant après 55 ans toutes les mesures d'alimentation du CET.

La possibilité de transférer jusqu'à 10 jours de CET par an sur un PERO avec exonération de cotisations sociales et patronales est un dispositif légal. L'accord CET ne peut donc pas y déroger. La CGT rappelle cependant qu'elle n'est pas favorable à ce dispositif qui encourage la retraite par capitalisation. La CGT rappelle son attachement à la retraite par répartition.

Le nouvel accord ne permet pas d'utiliser le CET comme un placement financier, puisqu'il n'y a pas de monétisation directe possible. C'est une bonne chose. La CGT ne revendique pas de travailler plus pour gagner plus, mais de travailler moins pour vivre mieux.

Pour toutes ces raisons, la CGT validera l'accord CET.

Corbeil, le 30/06/2023

**Accord relatif au Compte Epargne Temps au sein de
Safran Aircraft Engines**

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Delphine BERILLOUX, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT :
 - Fabrice Stéphane
 - Reni acd Valéry
 -

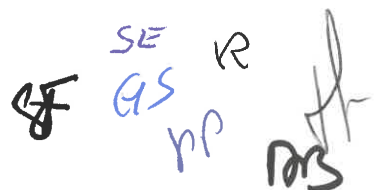
- Pour la CFE-CGC :
 - Patrick POTACSEN
 -
 -

- Pour la CGT :
 - Stéphane ECOUTIN
 - Gilles Scherrer
 -

- Pour l'UNSA :
 -
 -
 -

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :



PREAMBULE

Au regard de l'entrée en vigueur de la Nouvelle Convention Collective (NCC) de la métallurgie au 1^{er} janvier 2024, la Direction et les Organisations Syndicales de Safran Aircraft Engines se sont entendues sur un nouvel accord relatif au Compte Epargne Temps reprenant tout ou partie des dispositifs existants relevant de l'accord signé le 27 septembre 2006 sur ce même sujet et ses avenants 1 & 2 du 30 mai 2017 et du 23 mai 2022 et d'étudier également la pertinence d'inclure les évolutions prévues au titre de la NCC.

Les parties rappellent que le Compte Epargne Temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. Ce CET a pour objectif principal de s'inscrire dans la politique de gestion des temps d'activité et de repos des salariés de Safran Aircraft Engines, et en conséquence, de participer à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Pour autant, la Direction réaffirme le droit de tout salarié à prendre ses jours de congés payés et rappelle que le Compte Epargne Temps n'a pas vocation à se substituer à la prise effective des jours de congés et de repos.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel inscrit aux effectifs (contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée). Les stagiaires, alternants, thésards et CIFRE sont exclus.

L'ouverture du Compte Epargne Temps se fait à l'initiative du salarié, quelle que soit son ancienneté.

Article 2 : Dispositions relatives à l'alimentation du Compte Epargne Temps

Article 2.1 : Modalités d'alimentation en temps et/ou en argent

Dans une volonté de maîtriser le nombre de jours ou leur équivalent alimentant annuellement les CET au sein de Safran Aircraft Engines, les parties signataires du présent accord conviennent que tout salarié a la possibilité d'alimenter chaque année son CET et uniquement, soit en temps au travers des jours définis dans l'article 2.2, soit en argent au travers l'une des primes figurant à l'article 2.3.

Cette unique demande annuelle (à l'exception du versement du demi 13^{ème} mois) se fera par un process défini par le service Ressources Humaines.

Toutefois, désireuses de laisser l'opportunité aux salariés expérimentés de pouvoir aménager leur fin de carrière en bénéficiant de leur CET, les parties s'entendent pour qu'à compter de l'âge de 55 ans, tout salarié ait la possibilité d'alimenter chaque année son Compte Epargne Temps par l'ensemble des dispositifs prévus aux articles 2.2 et 2.3, cumulativement s'il le souhaite.

Ces demandes se feront par un process défini par le service Ressources Humaines.

Article 2.2 : Alimentation en temps

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté par :

- Les congés supplémentaires et conventionnels (ancienneté et médaille du travail) ;
- Les JRTT non utilisés en fin d'exercice ;
- Les jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail aux salariés en forfait jours non utilisés en fin d'exercice ;
- Les heures de « repos à temps majoré » (défini dans la Convention d'Entreprise de Safran Aircraft Engines) réalisées à la demande de l'employeur et avec l'acceptation du salarié ;
- Les jours de Repos Compensateurs Forfaitaires (RCF) des salariés concernés ;
- Les jours de repos des salariés Sans Référence Horaire (SRH) non utilisés en fin d'exercice.

Par ailleurs, les salariés qui bénéficient du dispositif Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) selon le rythme de cumul des jours en fin de période peuvent alimenter leur Compte Epargne Temps par les jours de repos non pris.

L'alimentation du Compte Epargne Temps a lieu au cours du premier trimestre de l'année N pour les éléments de l'année N-1.

L'alimentation doit se faire sous forme de journée entière. Cette dernière disposition pourra, le cas échéant, faire l'objet d'une adaptation au sein des établissements afin de tenir compte d'éventuelles spécificités en terme d'horaire.

Article 2.3 : Alimentation en argent

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté par des versements en argent au travers l'une des primes annuelles (à l'exception des salariés de 55 ans et plus qui pourront demander à verser une ou plusieurs des primes ci-dessous dans le CET conformément aux dispositions prévues à l'article 2.1 ci-dessus) uniquement dans la liste limitative ci-dessous :

- Les sommes attribuées au titre du 13^{ème} mois ;
- Les bonus et parts variables ;
- Les primes vendeurs.

Dans tous les cas, le versement partiel d'une prime n'est pas autorisé à l'exception du 13^{ème} mois qui peut être scindé en deux.

Article 3 : Dispositions relatives à la valorisation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps est exprimé en jours.

Il sera fait application de la formule de calcul définie ci-dessous pour effectuer les conversions nécessaires en fonction des modalités d'alimentation et d'utilisation du Compte Epargne Temps :

$$\frac{\text{Salaire brut mensuel base 36H ou appointements forfaitaire mensuel}}{22}$$

Les jours placés dans le Compte Epargne Temps feront l'objet d'une revalorisation en fonction de l'évolution du salaire de base de l'intéressé.

Article 4 : Dispositions relatives à l'utilisation du Compte Epargne Temps

Article 4.1 : Utilisation en temps

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour indemniser tout ou partie d'un congé. Il peut s'agir notamment d'un congé sabbatique, d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, d'un congé de solidarité internationale, d'un congé de solidarité familiale ou d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou tout autre congé pour lequel le salarié ne perçoit pas de rémunération de la part de l'entreprise.

Dans une telle situation, l'indemnisation est effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé. Cette indemnisation est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales sont acquittées lors du règlement de l'indemnité.

Le Compte Epargne Temps peut également être utilisé pour permettre en tout ou partie :

- Un aménagement du temps de travail (passage à temps partiel financé par le CET) ;
- Une cessation progressive ou totale d'activité ;
- Le financement d'une période de formation en dehors du temps de travail effectuée ;

Afin d'accompagner les salariés dans leur parentalité, la Direction s'engage à promouvoir l'utilisation du CET par le biais d'un temps partiel en indiquant cette possibilité dans les guides parentaux disponibles sous Insite.

Toute autre demande d'utilisation exceptionnelle du CET en temps devra être soumise à l'étude et à la validation de chaque Direction d'établissement (aléas de la vie, proche aidant, situation liée au handicap, etc.).

En cas d'utilisation en temps des droits acquis par le salarié, il sera fait application des modalités légales ou conventionnelles habituellement appliquées dans l'entreprise pour la mise en œuvre du dispositif choisi par le salarié.

En tout état de cause, le Compte Epargne Temps ne pourra faire l'objet que de 4 demandes d'utilisation en temps maximum par an.

Chaque demande devra être au minimum de 5 jours, à utiliser de manière consécutive ou non, après accord de la hiérarchie.

Dans le seul cas où les jours dans le CET seraient inférieurs à 5, ces derniers pourraient tout de même être utilisés mais dans leur intégralité en une fois, de manière consécutive ou non.

Article 4.2 : Utilisation en temps dans le cadre d'un départ de l'entreprise en fin de carrière

En cas d'utilisation du Compte Epargne Temps par un salarié âgé de 55 ans et plus dans le cadre d'un départ de l'entreprise en fin de carrière, les jours épargnés sont majorés de 10% dans la limite des plafonds suivants :

- 1 jour par année d'ancienneté Groupe ;
- 20 jours au total.

Exemples d'un salarié doté d'un CET de 100 jours :

- 5 ans d'ancienneté = abondement de 5 jours (10% de 100 jours = 10, limité à 1 an par année d'ancienneté soit 5 jours)
- 15 ans d'ancienneté = abondement de 10 jours

L'abondement sera versé uniquement dans le cadre d'un départ de l'entreprise en fin de carrière. Il ne pourra ni être utilisé dans le cadre de l'article 5 du présent accord (alimentation du PEG), ni faire l'objet d'un paiement au moment du départ effectif de l'entreprise.

Article 4.3 : Utilisation en argent

Le salarié a la possibilité d'utiliser son CET en argent pour toute ou partie dans la limite des cas de déblocage anticipé prévus au titre de l'épargne salariale selon la législation en vigueur, à savoir et à titre indicatif à la date de signature du présent accord :

- Mariage, conclusion d'un PACS ;
- Naissance ou adoption d'un enfant, à partir du 3^{ème} ;
- Divorce, séparation, dissolution d'un PACS, avec la garde d'au moins un enfant ;
- Violence conjugale ;
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de PACS, ses enfants) ;
- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de PACS) ;
- Rupture du contrat de travail (licenciement, démission), cessation de l'activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- Surendettement ;
- Création ou reprise d'entreprise (par le salarié, son époux(se) ou partenaire de PACS, ses enfants) ;
- Acquisition d'une résidence principale (ou travaux d'agrandissement ou remise en état suite à catastrophe naturelle).

Par ailleurs, les parties conviennent que le salarié a la possibilité d'utiliser en toute ou partie son CET en argent dans les deux situations complémentaires ci-dessous :

- Le rachat de trimestres en prévision du départ à la retraite ;
- Le financement des études supérieures du/des enfant(s) sur justificatif.

Pour ce faire, une demande devra être faite auprès de son employeur selon le processus défini par le service Ressources Humaines.

Article 5 : Alimentation du PEG - Utilisation dans le cadre d'un départ en retraite

Article 5.1 : Alimentation du PEG

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé pour l'alimentation du Plan d'Epargne Groupe (PEG). Dans ce cas, les sommes versées suivent le régime fiscal et social du salaire.

Article 5.2 : Utilisation du CET dans la perspective d'un départ en retraite

Le Compte Epargne Temps peut également être utilisé dans les situations suivantes :

- Financement des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ;
- Financement des cotisations d'assurance vieillesse versées pour compléter des années insuffisamment validées ;
- Financement des cotisations d'assurance vieillesse versées pour compléter des années manquantes ou valider des années supplémentaires.

Article 6 : Alimentation du PER Collectif et du PER Obligatoire

Le Compte Epargne Temps peut également être utilisé pour alimenter le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Safran (PER Collectif) et le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire Safran (PERO), dans la limite des plafonds d'exonération prévus par la législation en vigueur.

Les sommes qui ne sont pas issues d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur peuvent être affectées à un PER Collectif et à un PER Obligatoire selon les modalités prévues par la législation en vigueur, dans la limite d'un plafond de 10 jours de salaire par salarié et par an.

Ces sommes bénéficient d'une exonération de charges sociales et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales en application du Code de la Sécurité Sociale et d'Impôt sur le Revenu et du Code général des impôts. Les autres cotisations sociales, salariales et patronales restent dues.

Ce cas d'utilisation spécifique du CET vient s'ajouter au nombre maximal annuel de demandes d'utilisation du CET prévu par l'article 4.1 du présent accord.

Article 7 : Garantie des droits épargnés - Souscription d'une assurance par la Société

Conformément aux dispositions en vigueur, une assurance est souscrite par la Société pour garantir les droits épargnés au Compte Epargne Temps au-delà d'un montant fixé par décret (pour 2022, le montant du plafond a été fixé à 82 272€).

Article 8 : Transfert des droits épargnés

Article 8.1 : Mobilité d'un salarié Safran Aircraft Engines vers une autre société du Groupe Safran

En cas de mobilité d'un salarié de la Société Safran Aircraft Engines vers une autre Société du Groupe, la totalité des droits acquis par ce salarié dans le CET pourra, à sa demande, être transférée au sein du CET de la Société considérée.

Pour que ce transfert puisse se réaliser, la Société considérée (futur nouvel employeur du salarié) doit elle-même avoir mis en place un Compte Epargne Temps.

Le salarié qui souhaite transférer le montant de ses droits doit en informer par écrit le service Ressources Humaines de son établissement avant la date fixée pour sa mobilité.

Lorsque le transfert des droits n'a pas lieu (non demandé par le salarié ou transfert impossible au regard du règlement du CET de la Société d'affectation), le salarié a la possibilité de percevoir une indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours acquis dans le cadre du CET de sa Société d'origine à la date de la mobilité. Cette indemnité compensatrice est déterminée sur la base du salaire perçu par l'intéressé à la date de mobilité. Il peut aussi demander la consignation de ses droits auprès de la caisse des dépôts (voir modalités à l'article 8.3).

Article 8.2 : Mobilité d'un salarié d'une autre société du Groupe vers Safran Aircraft Engines

En cas de mobilité d'un salarié d'une société du Groupe vers la société Safran Aircraft Engines, la totalité des droits acquis par ce salarié au jour de la mobilité pourra faire l'objet d'un transfert dans le Compte Epargne Temps de la société Safran Aircraft Engines.

Ce transfert s'effectuera à l'initiative du service Ressources Humaines de l'établissement d'origine, après que le salarié en ait fait la demande. Une fois ce transfert effectué, c'est le règlement du CET de la société Safran Aircraft Engines qui s'appliquera pour la gestion du compte de l'intéressé.

Article 8.3 : Consignation auprès de la caisse des dépôts

En cas de mobilité d'un salarié Safran Aircraft Engines vers une autre société du Groupe Safran dont le règlement du CET ne permet pas le transfert intégral des droits acquis par le salarié ou en cas de départ du Groupe Safran, le salarié pourra alors demander la consignation de ses droits auprès de la caisse des dépôts.

A défaut, il percevra une indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours acquis dans le cadre du CET de Safran Aircraft Engines.

Le régime fiscal sera appliqué selon la législation en vigueur.

Article 9 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, impactant significativement les termes du présent accord.

Article 10 : Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

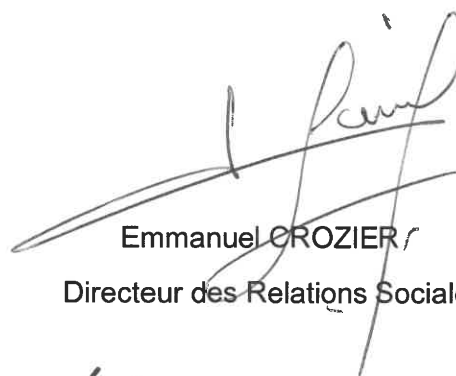
Fait à Corbeil, le 06 juillet 2023

Pour Safran Aircraft Engines :



Delphine BERILLOUX

Directrice des Ressources Humaines




Emmanuel CROZIER

Directeur des Relations Sociales


- Pour la CFDT :

- Fabrice Stéphane
- Benicod Valéry



- Pour la CFE-CGC :

- Patrick POTACEK



- Pour la CGT :

- Stéphane ECOUTIN
- Gilles SCHERRER



- Pour l'UNSA :