

ACCORD RELATIF AU TEMPS PARTIEL AIDE FIN DE CARRIERE CHEZ 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 : - Renicud Valéry
- Stéphane Fobe

- Pour la CFE-CGC : - Poulasick POTALCSEN
- Gilles QUERRIEN

- Pour la CGT : - Stéphane ELOUTIN

- Pour l'UNSA : -
-
-

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

SE R
CF
NP
AB

PREAMBULE

La Direction de Safran Aircraft Engines et les Organisations Syndicales Représentatives signataires réaffirment l'importance et la nécessité d'accompagner les salariés expérimentés de l'entreprise en facilitant la poursuite de leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de cessation de celle-ci.

A cet effet, l'accord signé le 08 décembre 2022 mettait en place un dispositif de Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) permettant d'aménager le temps de travail des salariés éligibles au dispositif. Les parties s'étaient entendues pour se revoir en cas de modifications légales impactant significativement les termes de l'accord précité.

Au regard de la loi relative à la réforme des retraites du 14 avril 2023 qui prévoit le recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans d'ici 2030 avec une prise d'effet au 1^{er} septembre 2023, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies à plusieurs reprises pour négocier un accord de substitution à l'accord relatif au Temps Partiel Aidée Fin de Carrière chez Safran Aircraft Engines signé le 08 décembre 2022 et qui a été dénoncé en conséquence le 20 juillet 2023.

SE
VR
F
GP
VP
AB

Article 1 : Bénéficiaires du dispositif

Afin de concilier la durée de l'activité professionnelle et les aspirations personnelles des salarié(e)s de Safran Aircraft Engines, le personnel répondant aux conditions définies ci-après pourra bénéficier d'un dispositif spécifique d'aide au passage à temps partiel, sous réserve des contraintes d'organisation de l'entreprise.

Article 1.1 : Période transitoire du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2029

Compte-tenu du recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite défini par la loi relative à la réformes des retraites du 14 avril 2023, les parties conviennent de définir une période transitoire durant laquelle chaque année, l'âge requis d'entrée dans le dispositif TPAFC recule progressivement d'un trimestre selon le dispositif ci-dessous :

	<ul style="list-style-type: none"> - Salarié(e)s bénéficiaires d'une retraite pour carrière longue ; ET <ul style="list-style-type: none"> - Ayant en plus travaillé de façon continue ou discontinue, 15 ans au moins de travail de nuit ou en équipe (2x8 ou 3x8, salarié(e)s en SD) au sein de Safran Aircraft Engines. 	<ul style="list-style-type: none"> - Salarié(e)s ayant effectué, de façon continue ou discontinue, 15 ans au moins de travail de nuit ou en équipe (2x8 ou 3x8, salarié(e)s en SD) au sein de Safran Aircraft Engines ; OU <ul style="list-style-type: none"> - Bénéficiaires d'une retraite pour carrière longue ; OU <ul style="list-style-type: none"> - Victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10% ; OU <ul style="list-style-type: none"> - Souffrant d'une maladie professionnelle reconnue ; OU <ul style="list-style-type: none"> - Handicapé(e)s dont le taux d'incapacité est reconnu catégorie 2 ou 3 et remplissant les conditions conformément à la législation en vigueur. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tout autre salarié(e) qui ne rentrerait pas dans les conditions figurant aux deux premières colonnes.
Jusqu'au 31/12/2023	Agé(e) de 55 ans et plus	Agé(e) de 57 ans et plus	Agé(e) de 59 ans et plus
A partir du 01/01/2024 et jusqu'au 31/12/2024	Agé(e) d'au moins 55 ans et 2 trimestres	Agé(e) d'au moins 57 ans et 2 trimestres	Agé(e) d'au moins 59 ans et 2 trimestres
A partir du 01/01/2025 et jusqu'au 31/12/2025	Agé(e) d'au moins 55 ans et 3 trimestres	Agé(e) d'au moins 57 ans et 3 trimestres	Agé(e) d'au moins 59 ans et 3 trimestres
A partir du 01/01/2026 et jusqu'au 31/12/2026	Agé(e) d'au moins 56 ans	Agé(e) d'au moins 58 ans	Agé(e) d'au moins 60 ans
A partir du 01/01/2027 et jusqu'au 31/12/2027	Agé(e) d'au moins 56 ans et 1 trimestre	Agé(e) d'au moins 58 ans et 1 trimestre	Agé(e) d'au moins 60 ans et 1 trimestre
A partir du 01/01/2028 et jusqu'au 31/12/2028	Agé(e) d'au moins 56 ans et 2 trimestres	Agé(e) d'au moins 58 ans et 2 trimestres	Agé(e) d'au moins 60 ans et 2 trimestres
A partir du 01/01/2029 et jusqu'au 31/12/2029	Agé(e) d'au moins 56 ans et 3 trimestres	Agé(e) d'au moins 58 ans et 3 trimestres	Agé(e) d'au moins 60 ans et 3 trimestres

Article 1.2 : Période cible à compter du 1^{er} janvier 2030

A compter du 1^{er} janvier 2030, les 3 catégories de personnel demeurent avec une entrée dans le dispositif définie comme suit :

➤ A partir de 57 ans (les deux conditions ci-dessous sont cumulatives) :

- Salarié(e)s bénéficiaires d'une retraite pour carrière longue ;
- Ayant en plus travaillé de façon continue ou discontinuée, 15 ans au moins de travail de nuit ou en équipe (2x8 ou 3x8, salarié(e)s en SD) au sein de Safran Aircraft Engines.

➤ A partir de 59 ans (au moins l'une des conditions ci-dessous) :

- Salarié(e)s ayant effectué, de façon continue ou discontinuée, 15 ans au moins de travail de nuit ou en équipe (2x8 ou 3x8, salarié(e)s en SD) au sein de Safran Aircraft Engines ;
- Salarié(e)s bénéficiaires d'une retraite pour carrière longue ;
- Salarié(e)s victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10% ;
- Salarié(e)s souffrant d'une maladie professionnelle reconnue ;
- Autres salarié(e)s handicapé(e)s dont le taux d'incapacité est reconnu catégorie 2 ou 3 et remplissant les conditions conformément à la législation en vigueur.

➤ A partir de 61 ans :

- Tout autre salarié(e) qui ne rentrerait pas dans les conditions précitées.

Quel que soit l'âge du bénéficiaire, toute entrée dans le dispositif du Temps Partiel Aidé Fin de Carrière est définitive.

Article 2 : Principes du dispositif

Les salarié(e)s remplissant les conditions énumérées ci-dessus pourront demander à effectuer un temps partiel compris entre 60 et 80% de leur horaire ou forfait de référence.

Ils pourront alors bénéficier des mesures suivantes :

- Paiement d'une majoration de salaire brute de 10% par rapport au temps partiel réellement pratiqué, calculée sur le temps initialement travaillé, sans que l'application de cette majoration puisse conduire à verser au salarié une rémunération brute supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein ;
- Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein ou sur le temps de travail initialement pratiqué, à condition que le salarié cotise également, pour la part qui lui incombe, sur ledit salaire reconstitué.

La mise en place du Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) implique que le salarié informe impérativement l'employeur sur sa date de départ à la retraite (transmission du relevé de carrière CNAV). Cette même mise en place est subordonnée à l'engagement du salarié sur le fait que son départ à la retraite intervienne dès l'obtention du taux plein et au terme de la période du TPAFC. Le cas échéant, le salarié pourra demander à bénéficier du dispositif une année maximum supplémentaire après l'obtention du taux plein. Cette demande devra impérativement être faite au moment de la demande initiale. A défaut, et si la demande intervenait ultérieurement, elle ne serait pas acceptée.

SE
SF
VP
VR
J

Par ailleurs, l'ensemble des salariés qui seront passés à temps partiel dans les 3 ans précédant la date de leur départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite calculée sur le salaire des 12 derniers mois reconstitué à temps plein.

Article 3 : Rythmes du dispositif

Les parties signataires s'accordent pour définir différents rythmes possibles de mise en œuvre du dispositif : hebdomadaire, mensuel, annuel et cumul des jours en fin de période.

Il est rappelé que le choix de ce rythme se fait en concertation entre le salarié et son responsable hiérarchique. Le choix du rythme est définitif, à l'exception des deux motifs ci-dessous.

Pour raison de service uniquement, il peut être demandé au salarié, pour une durée de 3 à 6 mois et afin de permettre une meilleure transmission du savoir, de travailler à temps plein avec cumul des jours en fin de période. A l'issue de cette période, le salarié peut soit poursuivre son TPAFC avec cumul des jours en fin de période, soit opter pour un rythme différent.

Enfin et dans une volonté d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans une réduction progressive de leur activité préalablement à leur départ à la retraite, les parties conviennent que les salariés qui ont opté pour un rythme cumul des jours en fin de période uniquement et qui sont encore actifs au sein de la Société bénéficient de la possibilité de changer une seule fois de rythme sous réserve :

- D'opter uniquement pour un rythme de temps partiel hebdomadaire effectif de 80% ;
- Et d'obtenir la validation écrite de leur hiérarchie à leur demande en la transmettant au service administration du personnel au plus tard en novembre de l'année N-1 pour un changement de rythme effectif nécessairement le 1^{er} janvier de l'année N.

Article 4 : 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. La situation des personnes impactées par ces éventuelles modifications serait en particulier analysée.

Article 5 : 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.



SE VR
ST
ME
H
R


Fait à Corbeil, le 14 septembre 2023


Pour Safran Aircraft Engines :


Delphine BERILLOUX
Directrice des Ressources Humaines


Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :
- Renieud Valéry 
- Stéphane Fobe 

- Pour la CFE-CGC :
- Patrick POTACSEK 
- Gilles QUERRIEM

- Pour la CGT :
- Stéphane Ecoutin 

- Pour l'UNSA :
-
-
-



Accord relatif aux droits transitoires SAE Positionnement de la CGT

La réforme des retraites allonge à la fois l'âge de départ en retraite et le nombre de trimestres à cotiser pour obtenir une retraite à taux plein. Il faut désormais avoir au moins 64 ans en 2030 au lieu de 62 ans aujourd'hui et 172 trimestres cotisés (43 annuités) dès 2027 au lieu de 168 (42 annuités). Cette transition est rapide car tous les salariés nés après le 01/09/1961, donc ayant déjà 61 ans sont concernés.

La CGT dénonce la volonté du gouvernement d'imposer ce recul social alors que des solutions pour financer le système de retraite par répartition existent. D'autant plus que ce projet de société imposé n'est pas partagé par la majorité des citoyens.

Ni les salariés, ni l'entreprise ne sont responsables de cette réforme brutale dans son application, avec des conséquences immédiates pour les salariés expérimentés.

Le Compte Epargne Temps (CET) permet de cumuler des jours qui peuvent être posés juste avant de partir en retraite.

Le Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) permet d'aménager la période avant la fin de carrière, en diminuant son temps de travail sur toute la période ou en cumulant des jours sur son CET.

L'accord Travaux Pénibles (TP) permet à des salariés ayant effectué des travaux pénibles dans leur carrière d'obtenir une cessation d'activité anticipée, financée en partie par l'entreprise.

Des salariés qui avaient une date de fin de carrière déjà planifiée et qui sont en inactivité par les dispositifs du CET, du TPAFC ou des TP, se retrouvent contraints à devoir effectuer des trimestres supplémentaires pour obtenir une retraite à taux plein.

L'accord proposé vise à trouver des solutions pour que ces salariés ne réintègrent pas l'entreprise.

Pour les salariés en inactivité par TPAFC ou cumul CET, la direction propose de prendre en charge les trimestres supplémentaires selon un barème dégressif par trimestre, et fonction de l'utilisation ou pas par le salarié d'un demi-mois de son Indemnité de Départ en Retraite (IDR).

Le 1^{er} trimestre serait financé comme les précédents. Exemple : TPAFC à 80% toujours payé à 90%.

Les trimestres suivants auraient une décote de 20% avec financement par le salarié d'au moins un demi-mois de son IDR, ou de 30% sans ce financement, limitée à un paiement à 50%. Cette limitation ne concerne que les TPAFC à 60% après le 1^{er} trimestre et sans financement du salarié de son IDR. Exemples : à partir du 2^{ème} trimestre : TPAFC à 80% payé cette fois à 70% ou 60% suivant le financement ou pas par le salarié de son IDR ; TPAFC à 60% payé à 50% même sans financement par le salarié de son IDR.

Pour les salariés en inactivité par TP, la décote ne serait que de 10% ou 20% suivant le financement par le salarié de son IDR.

Pour les salariés toujours en activité et qui cumulent des jours en fin de carrière, la période d'activité serait prolongée dans les mêmes conditions (exemple : TPAFC à 80% payé à 90%) pour financer le décalage de l'inactivité permettant d'atteindre le nouvel âge de départ en retraite à taux plein.

Pour les salariés toujours en activité mais qui effectuent un temps partiel sur toute la durée de leur fin de carrière, le temps partiel serait prolongé dans les mêmes conditions jusqu'au nouvel âge de départ en retraite à taux plein.

Pour les salariés toujours en activité effectuant des travaux pénibles ou ayant choisi le cumul sur le CET, aucune prise en charge supplémentaire par l'entreprise n'est proposée.

**Accord relatif aux droits transitoires des salariés 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 : - Anne-Claude VITALI
- Valéry Réniaud

- Pour la CFE-CGC : - Patrick POTACEK
- Caroline TIREL
- Gilles QUERRIEN

- Pour la CGT : - Stéphane ECOUTIN
- Damien DEWEIRDER
- Gilles SCHERRER

- Pour l'UNSA : - Frédérique Delage

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

(Handwritten signatures and initials)
G.S. SE RP VR
03

PREAMBULE

Au sein de Safran Aircraft Engines, les salariés expérimentés peuvent bénéficier de dispositifs permettant un aménagement de leur temps de travail en fin de carrière :

- Le Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) régi par l'accord relatif au temps partiel aidé fin de carrière chez Safran Aircraft Engines signé le 14 septembre 2023 ;
- Les Travaux Pénibles (TP) régi par l'accord relatif à la cessation d'activité pour les salariés ayant effectué certains travaux pénibles au cours de leur carrière signé le 18 juillet 2022 ;
- Le Compte Epargne Temps (CET) régi par l'accord relatif au compte épargne temps au sein de Safran Aircraft Engines signé le 06 juillet 2023.

Le TPAFC permet aux salariés, selon des critères définis dans l'accord précité, de bénéficier d'un temps partiel qui peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le salarié peut aussi choisir de rester actif à 100% tout en cumulant des jours en fin de période afin de cesser totalement son activité professionnelle avant de faire valoir ses droits à la retraite taux plein.

Le dispositif des Travaux Pénibles (TP) répertorie un certain nombre d'activités dites « pénibles » de par l'exposition au bruit, aux poussières, à la chaleur, au port de charges, etc. Les salariés éligibles à ce dispositif ont la possibilité de cesser leur activité professionnelle jusqu'à 5 ans avant de faire valoir leurs droits à la retraite taux plein.

L'accord Compte Epargne Temps (CET) au sein de Safran Aircraft Engines permet au salarié d'alimenter son compte en temps et/ou en argent selon des conditions ad hoc. Dès lors, il peut ensuite décider de le liquider afin de cesser son activité professionnelle de manière anticipée avant de faire valoir ses droits à la retraite taux plein.

Pour l'ensemble de ces dispositifs, les salariés doivent informer leur employeur de leur date de départ à la retraite et un retro-planning est fixé à cet effet.

Le 15 avril 2023 a été promulguée la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ayant notamment pour objet de reculer progressivement l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans et de mettre en œuvre un allongement de la durée de cotisations permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale. Ces mesures ont également été entérinées par les décrets n°2023-435 et n°2023-436 du 3 juin 2023. Ces dispositions concernent les salariés expérimentés nés à compter du 1^{er} septembre 1961.

Le décalage de la date de départ à la retraite du salarié devrait varier de 3 mois à 2 ans. Les salariés expérimentés de Safran Aircraft Engines déjà entrés dans les dispositifs précités avant la promulgation de la loi du 14 avril 2023 et des décrets d'application afférents peuvent ainsi être affectés par ce décalage.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies pour signer un accord consacré exclusivement aux salariés expérimentés :

- Entrés dans les dispositifs décrits ci-dessus avant la signature du présent accord et directement affectés par la réforme des retraites ;
- Et envisageant les différentes adaptations pouvant être réalisées pour tenir compte du décalage de l'âge de départ à la retraite et/ou de l'allongement de la durée des cotisations.

Pour les salariés ne souhaitant pas bénéficier des dispositions du présent accord, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à celui exercé précédemment à leur période d'inactivité leur sera proposé.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés expérimentés bénéficiant de l'un des dispositifs Safran Aircraft Engines définis dans le préambule du présent accord, affectés par la réforme des retraites et plus particulièrement par le décalage de l'âge de départ à la retraite et/ou de l'augmentation de la durée de cotisation.

Article 2 : Droits transitoires

Article 2.1 : Principes

Les adaptations déterminées ci-après peuvent être mises en œuvre de manière cumulative ou alternative selon les situations.

L'application des solutions déterminées ci-après devra dans tous les cas être actée dans un avenant au contrat de travail des salariés concernés.

Elle ne peut pas avoir pour effet de reporter la date de départ du salarié au-delà de l'obtention du taux plein. Dans le cas où le salarié s'était engagé à partir à la retraite avant l'obtention du taux plein, le report de la date de départ du salarié du fait de l'entrée en vigueur de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 est réalisé dans la limite de la même durée d'anticipation du taux plein. A ce titre, le bénéfice de ces solutions est conditionné à l'engagement irrévocable du salarié de partir à la retraite dès lors qu'il atteint l'une des limites précitées en fonction de sa situation lors de l'établissement de son rétro-planning (âge légal de départ à la retraite ou obtention du taux plein ou la même durée d'anticipation du taux plein).

De même, l'allongement lié au décalage de la date de départ à la retraite sera neutralisé dans le cadre du calcul de l'IDR en fonction des modalités appliquées à chacun des trois dispositifs cités au préambule du présent accord.

Article 2.2 : Salariés dont le départ physique de l'entreprise est déjà intervenu avant la date de signature du présent accord (« période à 0% »)

Au regard des dispositions de la réforme des retraites, les dispositifs relatifs au Temps Partiel Aidé Fin de Carrière, aux Travaux Pénibles ou au Compte Epargne Temps ne permettront pas au salarié d'atteindre à l'issue l'âge de départ à la retraite légal et/ou le cas échéant la durée d'assurance envisagée lors de l'établissement de son rétro-planning.

Afin d'éviter que les salariés expérimentés ayant cessé d'exercer de façon effective leur activité en application des dispositifs précités doivent réintégrer l'entreprise, les parties conviennent de répertorier les différentes possibilités de report du terme du contrat de travail jusqu'à la liquidation des droits à la retraite.

Ainsi, la Direction et les Organisations Syndicales se sont entendues pour proposer aux salariés concernés le maintien de la rémunération acquise durant l'un des trois dispositifs précités pendant les 3 premiers mois de décalage en y incluant la pose de l'intégralité des jours acquis non pris ainsi que les futurs droits potentiels. A l'issue de cette première période de 3 mois, le salarié pourra bénéficier d'un barème d'indemnisation dégressif dont le pourcentage sera fonction de sa participation ou non au travers de l'indemnité supra légale de départ à la retraite en temps par trimestre.

Les conditions précises en sont synthétisées dans le tableau suivant :

Dispositif :	1 ^{ère} période de 3 mois		2 ^{ème} période de 3 mois	3 ^{ème} période de 3 mois
TPAFC 80% Payé 90% du salaire de référence	Pose des congés acquis non pris + futurs droits potentiels	Maintien rémunération 90% du salaire de référence	Si co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 70% du salaire de référence (part employeur) Sinon, payé 60% du salaire de référence (part employeur)	Si co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 70% du salaire de référence (part employeur) Sinon, payé 60% du salaire de référence (part employeur)
TPAFC 70% Payé 80% du salaire de référence		Maintien rémunération 80% du salaire de référence	Si co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 60% du salaire de référence (part employeur) Sinon, payé 50% du salaire de référence (part employeur)	Si co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 60% du salaire de référence (part employeur) Sinon, payé 50% du salaire de référence (part employeur)
TPAFC 60% Payé 70% du salaire de référence		Maintien rémunération 70% du salaire de référence	Avec ou sans co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 50% du salaire de référence (part employeur)	Avec ou sans co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 50% du salaire de référence (part employeur)
Travaux Pénibles Payé 70% du salaire de référence		Maintien rémunération 70% du salaire de référence	Si co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 60% du salaire de référence (part employeur) Sinon, payé 50% du salaire de référence (part employeur)	Si co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 60% du salaire de référence (part employeur) Sinon, payé 50% du salaire de référence (part employeur)
Cumul CET Payé 100% du salaire de référence		Maintien rémunération 100% du salaire de référence	Si co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 80% du salaire de référence (part employeur) Sinon, payé 70% du salaire de référence (part employeur)	Si co-financement d'au moins 0,5 mois d'IDR = Payé 80% du salaire de référence (part employeur) Sinon, payé 70% du salaire de référence (part employeur)

Des exemples d'interprétation du tableau figurent en annexe 1.

Dans tous les cas, la prise en charge du décalage de la date de départ à la retraite est mise en œuvre dans les conditions suivantes :

- Le salaire de référence correspond à l'assiette ayant servi de base de calcul dans le cadre des différents dispositifs énumérés dans le préambule et visé dans l'avenant au contrat de travail afférent, le cas échéant revalorisé des éventuelles augmentations individuelles et/ou générales ;
- Les sommes versées au titre de la prise en charge du décalage de la date de départ à la retraite sont soumises à cotisations sociales et impôts sur le revenu ;
- Le salarié est considéré au cours de cette période de prise en charge comme étant en dispense d'activité rémunérée non assimilable à du temps de travail effectif. A ce titre, il n'acquiert pas de nouveaux droits à congés (légaux et conventionnels) ;
- La part employeur des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire continue d'être prise en charge par l'entreprise sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide également de cotiser (part salarié) sur ledit salaire reconstitué ;
- Les cotisations relatives aux régimes de frais de santé et prévoyance sont prélevées au prorata de la rémunération versée conformément aux grilles de cotisations et à la répartition applicables au titre de l'accord Prévoyance Groupe ;
- L'indemnité de départ à la retraite reste calculée conformément aux dispositions de chacun des accords en vigueur cités au préambule ;
- Les salariés percevant au cours de cette période un 13^{ème} mois ou un bonus calculé sur la période d'activité précédente peuvent l'affecter à leur CET selon les conditions définies dans l'accord relatif au Compte Epargne Temps au sein de Safran Aircraft Engines signé le 06 juillet 2023 ;
- Quel que soit le dispositif retenu par le salarié, sa nouvelle rémunération (financement de l'employeur et participation salarié) ne peut dépasser celle qu'il percevait précédemment. De ce fait, la participation du salarié pourra être réajustée le cas échéant sur une valeur inférieure à 0,5 mois d'IDR ;
- La mise en œuvre des différentes solutions adaptées nécessite l'établissement d'un nouveau rétro-planning.

Article 2.3 : Salariés entrés dans le dispositif TPAFC en cumul de jours fin de période avant la signature du présent accord (période d'activité « 100% »)

Les salariés expérimentés visés à l'article 1 du présent accord, ayant choisi l'organisation de leur TPAFC avec cumul de jours en fin de période et n'ayant pas débuté leur période à 0%, doivent prolonger leur période d'activité à 100% pour augmenter le cumul des jours en fin de période et ainsi couvrir le décalage issu de la réforme des retraites.

Dans ce cas, la période de TPAFC est prolongée à due proportion de la période d'activité à 100%.

A l'occasion de cette prolongation, ces salariés peuvent décider de convertir leur indemnité supra légale de départ à la retraite en temps au-delà de la limite de 2 mois prévue à l'article 2.5 de l'accord Groupe Séniors Safran pour l'année 2022 ou l'article 2.6 de l'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés Safran 2023-2025, ainsi que d'utiliser des jours de congés payés ou épargnés dans le CET non inclus dans le rétro-planning initial.

Article 2.4 : Salariés entrés dans le dispositif TPAFC hors cumul de jours en fin de période avant la signature du présent accord (temps partiel « classique »)

Les salariés expérimentés visés à l'article 1 du présent accord ayant choisi de réaliser leur TPAFC sans recourir à l'option de cumul de jours en fin de période peuvent bénéficier d'un allongement du dispositif jusqu'à atteindre l'âge légal de départ à la retraite ou la durée d'assurance envisagée (taux plein ou même durée d'anticipation du taux plein).

Dans ce cas, la période de TPAFC est prolongée à due proportion de l'allongement du TPAFC pour permettre le départ à la retraite des salariés dans les conditions initialement envisagées (âge légal de départ à la retraite ou taux plein ou même durée d'anticipation du taux plein).

A l'occasion de cette prolongation, ces salariés peuvent décider de convertir leur indemnité supra légale de départ à la retraite en temps au-delà de la limite de 2 mois prévue à l'article 2.5 de l'accord Groupe Séniors Safran pour l'année 2022 ou l'article 2.6 de l'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés Safran 2023-2025, ainsi que d'utiliser des jours de congés payés ou épargnés dans le CET non inclus dans le rétro-planning initial.

Article 3 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant de sa date de signature au 31 décembre 2025.

Cet accord cessera de produire tout effet à son terme, sauf pour l'exécution des mesures mises en œuvre en application de ses dispositions.

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

AdV

Handwritten signatures and initials: SE, G.S., VP, G, DB, 60 VR, and a large signature on the right.

Article 4 : Publicité et dépôt de l'accord

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 28 septembre 2023

Pour Safran Aircraft Engines :





Delphine BERILLOUX
Directrice des Ressources Humaines


Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales




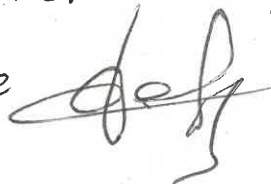
- Pour la CFDT :

- Anne-Claude Vitali 
- Valéry Reniard 

- Pour la CFE-CGC :

- Patrick POTACEK 
- Caroline TIREL 
- Gilles QUERRIEN 

- Pour la CGT :

- Stéphane ECOUTIN 
- Damien DEWEIRDER 
- Gilles SCHERRER 
- Frédérique Delage 

Annexe 1 : Exemples

Exemple 1 :

- Salarié en TPAFC 80% payé à 90% du salaire de référence (SR) dans le dispositif depuis plus de 3 ans ;
- Solde CET de 5 jours ;
- Impacté de 3 trimestres ;
- Co-financement de 0,5 mois d'IDR sur la 2^{ème} période ;
- Pas de co-financement sur la 3^{ème} période.

Dispositif		Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6	Mois 7	Mois 8	Mois 9
Part employeur	/	90% du SR	90% du SR	90% du SR	70% du SR	70% du SR	70% du SR	60% du SR	60% du SR	60% du SR
Part salarié	5 jours de CET	0%	0%	0%	15% du SR	15% du SR	15% du SR	0%	0%	0%
Total	90% du SR	90% du SR	90% du SR	90% du SR	85% du SR	85% du SR	85% du SR	60% du SR	60% du SR	60% du SR

Exemple 2 :

- Salarié en TP avec une garantie de ressources payée à 70% du salaire de référence (SR) ;
- Pas de solde CET ;
- Impacté de 2 trimestres ;
- Co-financement de 0,5 mois d'IDR sur la 2^{ème} période (*versement de 80% de l'IDR au départ physique donc reste en moyenne 1,2 mois d'IDR*).

Dispositif	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6
Part employeur	70% du SR	70% du SR	70% du SR	60% du SR	60% du SR	60% du SR
Part salarié	0%	0%	0%	10% du SR	10% du SR	10% du SR
Total	70% du SR	70% du SR	70% du SR	70% du SR	70% du SR	70% du SR



**ACCORD RELATIF AU TEMPS PARTIEL AIDE FIN DE CARRIERE
CHEZ SAFRAN AIRCRAFT ENGINES**

Entre,

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

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT : - Stéphane FABE
-
-
- Pour la CFE-CGC : - Caroline TIREL
- Gilles QUERRIEN
-
- Pour la CGT : - Stéphane ECOUTIN
- Gilles SCHERRER
-
- Pour l'UNSA : - Frédéric DELAGE
- Eric LAFFET
-

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

SE
 G.S
 EL



PREAMBULE

La Direction de Safran Aircraft Engines et les Organisations Syndicales Représentatives signataires s'accordent sur l'importance et la nécessité d'accompagner les salariés seniors de l'entreprise en facilitant la poursuite de leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de cessation de celle-ci.

A cet effet, l'article 13 de l'accord relatif à l'évolution de carrière des salariés de SNECMA signé le 21 décembre 2005 mettait en place un dispositif de Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) qui a évolué dans l'avenant 1 signé le 19 juillet 2011 et dans l'avenant 2 signé le 18 novembre 2020.

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 ont partagé le constat que certains dispositifs de l'accord et de ses avenants précités n'étaient plus compatibles avec les dispositions prévues dans celle-ci et devaient ainsi évoluer.

Fort de ce constat, la Direction a procédé à la dénonciation de l'accord relatif à l'évolution de carrière des salariés de SNECMA du 21 décembre 2005 et de ses avenants 1 du 19 juillet 2011 et 2 du 18 novembre 2020 en date du 03 octobre 2022.

Compte tenu de l'importance de maintenir le dispositif relatif au Temps Partiel Aidé Fin de Carrière, les parties ont ainsi convenu de se réunir pour négocier un accord de substitution à l'accord et ses avenants dénoncés.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'G-S', 'SE', 'M', and others.



Article 1 : Bénéficiaires du dispositif

Afin de concilier la durée de l'activité professionnelle et les aspirations personnelles des salarié(e)s de Safran Aircraft Engines, le personnel répondant aux conditions définies ci-après pourra bénéficier d'un dispositif spécifique d'aide au passage à temps partiel, sous réserve des contraintes d'organisation de l'entreprise.

Il existe 3 catégories de personnel qui peuvent entrer dans le dispositif :

➤ **A partir de 55 ans (les deux conditions ci-dessous sont cumulatives) :**

- Salarié(e)s bénéficiaires d'une retraite pour carrière longue ;
- Ayant en plus travaillé de façon continue ou discontinue, 15 ans au moins de travail de nuit ou en équipe (2x8 ou 3x8, salarié(e)s en SD) au sein de Safran Aircraft Engines.

➤ **A partir de 57 ans (au moins l'une des conditions ci-dessous) :**

- Salarié(e)s ayant effectué, de façon continue ou discontinue, 15 ans au moins de travail de nuit ou en équipe (2x8 ou 3x8, salarié(e)s en SD) au sein de Safran Aircraft Engines ;
- Salarié(e)s bénéficiaire d'une retraite pour carrière longue ;
- Salarié(e)s victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10% ;
- Salarié(e)s souffrant d'une maladie professionnelle reconnue ;
- Autres salarié(e)s handicapé(e)s dont le taux d'incapacité est reconnu catégorie 2 ou 3 et remplissant les conditions conformément à la législation en vigueur.

➤ **A partir de 59 ans :**

- Tout autre salarié(e) qui ne rentrerait pas dans les conditions précitées.

Quel que soit l'âge du bénéficiaire, toute entrée dans le dispositif du Temps Partiel Aidé Fin de Carrière est définitive.

Article 2 : Principes du dispositif

Les salarié(e)s remplissant les conditions énumérées ci-dessus pourront demander à effectuer un temps partiel compris entre 60 et 80% de leur horaire ou forfait de référence.

Ils pourront alors bénéficier des mesures suivantes :

- Paiement d'une majoration de salaire brute de 10% par rapport au temps partiel réellement pratiqué, calculée sur le temps initialement travaillé, sans que l'application de cette majoration puisse conduire à verser au salarié une rémunération brute supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein ;
- Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein ou sur le temps de travail initialement pratiqué, à condition que le salarié cotise également, pour la part qui lui incombe, sur ledit salaire reconstitué.

La mise en place du Temps Partiel Aidé Fin de Carrière (TPAFC) implique que le salarié informe impérativement l'employeur sur sa date de départ à la retraite (transmission du relevé de carrière CNAV). Cette même mise en place est subordonnée à l'engagement du salarié sur le fait que son départ à la retraite intervienne dès l'obtention du taux plein et au terme de la période du TPAFC. Le cas échéant, le salarié pourra demander à bénéficier du dispositif une année maximum

Handwritten signatures and initials: G.S., SE, EL, and others.



supplémentaire après l'obtention du taux plein. Cette demande devra impérativement être faite au moment de la demande initiale. A défaut, et si la demande intervenait ultérieurement, elle ne serait pas acceptée.

Par ailleurs, l'ensemble des salariés qui seront passés à temps partiel dans les 3 ans précédant la date de leur départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ à la retraite calculée sur le salaire des 12 derniers mois reconstitué à temps plein.

Article 3 : Rythmes du dispositif

Les parties signataires s'accordent pour définir différents rythmes possibles de mise en œuvre du dispositif : hebdomadaire, mensuel, annuel et cumul des jours en fin de période.

Il est rappelé que le choix de ce rythme se fera en concertation entre le salarié et son responsable hiérarchique. A l'exception du motif ci-dessous, le choix du rythme est définitif.

Pour raison de service uniquement, il pourra être demandé au salarié, pour une durée de 3 à 6 mois et afin de permettre une meilleure transmission du savoir, de travailler à temps plein avec cumul des jours en fin de période. A l'issue de cette période, le salarié pourra soit poursuivre son TPAFC avec cumul des jours en fin de période, soit opter pour un rythme différent.

Article 4 : 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. La situation des personnes impactées par ces éventuelles modifications serait en particulier analysée.

Article 5 : 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "SE", "G.S.", "GE.", "M", and "EL".

Fait à Corbeil, le 8 décembre 2022

Pour Safran Aircraft Engines :



Janet DEKKER


Directrice des Ressources Humaines



Emmanuel CROZIER

Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Stéphane Fabre 

- Pour la CFE-CGC :

- Caroline TIREL

- Gilles QUERRIEN



- Pour la CGT :

- Stéphane ECOUTIN

- Gilles Scherrer



- Pour l'UNSA :

- Frédéric DELAGE

- Eric LAFFET

