

**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 - [initials]

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.

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

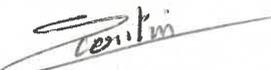
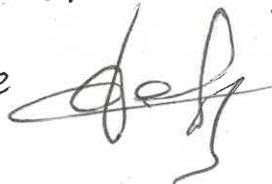
- Pour la CFDT :

- 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					