

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

Handwritten signatures and initials: SE, VP, GP, VR, HR, DB.

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 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 59 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 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 :
-
-
-