

**AVENANT N°2 A L'ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DE
CARRIERE DES SALARIES DE SNECMA DU 21 DECEMBRE
2005**

Entre,

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Sabine HAMAN, Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les organisations syndicales:

- pour la CFDT: - Anne-Claude VITALI
- Armand RAMALHO

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

- pour la CGT: - Stéphane ECOUIN
- Veronique NOREAU

- pour l'UNSA: - Arnel PATTI
- Marie-Christelle BOUCHY

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 – Aide au passage à temps partiel pour les salariés en fin de carrière

Afin de prendre en compte les évolutions légales et réglementaires en matière de régimes de retraite intervenues depuis 2005, les parties conviennent que l'article 13 de l'accord relatif à l'évolution de carrière des salariés de SNECMA signé le 21 décembre 2005 est modifié comme suit :

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

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 TPA avec cumul des jours en fin de période, soit opter pour un temps partiel hebdomadaire, mensuel voire annuel.

Ce dispositif peut concerner les cinq catégories de salarié(e)s suivantes, dénommées ci-après catégorie A, à partir de 55 ans du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, seulement à partir de 56 ans du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021, puis seulement à partir de 57 ans à compter du 1^{er} janvier 2022 et au-delà :

- 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)
- 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
- Salarié(e)s bénéficiaire d'une retraite pour carrière longue
- 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

Ce dispositif est susceptible d'intéresser toutes les catégories de salarié(e)s, dénommées ci-après catégorie B, à partir de 57 ans du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, seulement à partir de 58 ans du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021, puis seulement à partir de 59 ans à compter du 1^{er} janvier 2022 et au-delà.

Seuls les salariés bénéficiaires d'une retraite pour carrière longue et 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), ces deux conditions étant indissociables, pourront bénéficier d'une entrée dans le dispositif à partir de 55 ans aux mêmes conditions décrites ci-dessous.

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.

AR

SE

VN

VP

2SH

RE

BO

AP

YRP

X
AEN

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.

La mise en place du temps partiel aidé fin de carrière (TPAFC) implique que le salarié informe 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.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que, sous réserve qu'ils soient en période d'inactivité dans le cadre du dispositif TPA via un cumul de jours et qu'ils en fassent spécifiquement la demande, les salariés au forfait jours pourront bénéficier d'un passage au forfait heures (38/40). Ce passage au forfait heures ne pourra intervenir que si les conditions d'ouverture à la retraite progressive sont réunies conformément à la législation en vigueur.

Article 2 – Dispositif dérogatoire et temporaire pour l'année 2021

A titre dérogatoire et temporaire, les parties signataires conviennent que, les salarié(e)s dont les catégories sont décrites ci-dessous et qui rentreraient dans le dispositif entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021, s'engagent à opter uniquement pour un temps partiel hebdomadaire. Ni le temps partiel mensuel ou annuel, ni le cumul des jours en fin de période ne seront donc autorisés pendant cette période.

- Catégorie A : sauf les salarié(e)s âgé(e)s de 57 ans et plus au moment d'entrer dans le dispositif à partir du 1^{er} janvier 2021 (ex. 1) un salarié de 56 ans rentre dans le dispositif en février 2021, il opte nécessairement pour un temps partiel hebdomadaire jusqu'à la fin de l'année à minima, même s'il a 57 ans en mai 2021. 2) le même salarié attend mai et donc ses 57 ans pour entrer dans le dispositif, il peut opter pour une des options « temps partiel » ou « cumul ») ;
- Catégorie B : sauf les salarié(e)s âgé(e)s de 59 ans et plus au moment d'entrer dans le dispositif à partir du 1^{er} janvier 2021 (ex. 1) un salarié de 58 ans rentre dans le dispositif en février 2021, il opte nécessairement pour un temps partiel hebdomadaire jusqu'à la fin de l'année à minima, même s'il a 59 ans en mai 2021. 2) le même salarié attend mai et donc ses 59 ans pour entrer dans le dispositif, il peut opter pour une des options « temps partiel » ou « cumul ») ;

Cette disposition ne change rien pour les salariés déjà dans le dispositif TPAFC au 31 décembre 2020 qu'ils soient en « temps partiel » ou en « cumul » au moment de la date d'application de cet accord.

Au 1^{er} janvier 2022, le choix de l'option sera de nouveau possible.

Dans ce cadre, les salariés qui seraient rentrés en 2021 dans le dispositif TPAFC en temps partiel hebdomadaire et qui souhaiteraient bénéficier d'un « cumul » ou une modification de leur temps partiel en mensuel ou annuel, pourront opter une seule fois pour l'une de ces options au cours du 1^{er} trimestre 2022.

AR

SE

VN

M

3 JOP

AP

AP

JOP

AP

ACW

Article 3 – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

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

Article 4 – Dépôt

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

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

AR

SE

M

M 4 SEP

GR MJP AP

Fait à Courcouronnes, le 18 novembre 2020

Pour Safran Aircraft Engines,
La Directrice des Ressources Humaines

S Haman

Sabine HAMAN

- Pour la CFDT :
 - Anne-Claude VITALI *★*
 - Amand RAMALHO *19^e*
 -
- Pour la CFE-CGC :
 - Caroline TIREL *Tirel*
 - Patrick POTACEK *Potacek*
 - **Gilles QUERRIEN** *Querrien*
- Pour la CGT :
 - Stéphane ECOUTIN *Ecoutin*
 - Véronique NOREAU *Noreau*
 -
- Pour l'UNSA :
 - Armel PATTI *Patti*
 - Marie-Christelle BOUCHY *Bouchy*
 -