



## Temps Partiel Aidé Fin de Carrière

Les évolutions légales et réglementaires en matière de régimes de retraite intervenus depuis 2005 ont contribué à reculer l'âge de départ en retraite. La durée de cotisation est portée progressivement jusqu'à 43 ans. L'âge légal de départ en retraite est porté à 62 ans. Une décote sur les retraites complémentaires avant 63 ans est instaurée.

Afin de prendre en compte ces évolutions, la direction de SAE a souhaité modifier par un avenant l'accord à durée indéterminée relatif à l'évolution de carrière des salariés de SNECMA du 21 décembre 2005 portant sur le dispositif spécifique **d'aide au passage à temps partiel pour les fins de carrière** (article 13).

**L'âge d'entrée dans ce dispositif est désormais reculé de 2 ans.** Il est donc de 57 ans pour les salariés ayant au moins 15 ans d'équipe, ou en carrière longue, ou souffrant d'une maladie professionnelle, ou victime d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité supérieure à 10 %, ou handicapé ayant un taux d'incapacité catégorie 2 ou 3. Il est de 59 ans pour les autres. **Les salarié.e.s cumulant au moins 15 ans d'équipe et la carrière longue pourront toujours rentrer dans le dispositif à 55 ans.**

Il est demandé aux salarié.e.s concerné.e.s **d'effectuer désormais au moins de 3 à 6 mois en activité à temps plein avant de bénéficier des mesures de départ anticipé.** L'objectif est d'assurer une meilleure transmission du savoir et donc de permettre une bonne organisation du collectif de travail en évitant des départs immédiats en inactivité. Cette mesure peut devenir une contrainte forte pour des salarié.e.s ayant des comptes épargne temps bien remplis et souhaitant partir au plus vite.

**Les salarié.e.s pourront rester 1 an de plus dans le dispositif** par rapport à la date de leur retraite à taux plein. Pour nombre d'entre eux, ils éviteront ainsi l'effet de la décote sur leur retraite complémentaire. C'est un gain entre 2.4 mois et 4.8 mois d'inactivité pour un temps partiel de 80% et de 60%.

Il est clairement acté que **les salarié.e.s au forfait jours pourront repasser au forfait heures lorsqu'ils seront inactifs en temps partiel aidé** afin de bénéficier de la retraite progressive et donc d'un complément de rémunération par la CNAV.

Bien qu'en reculant de 2 ans l'âge d'entrée dans ce dispositif, cet avenant donne encore la possibilité de partir en inactivité avant la retraite dans des conditions meilleures que l'accord groupe SAFRAN. Mais, c'est une perte entre 4.8 mois et 9.6 mois qui sera appliquée. Et ce sont les femmes ayant eu des enfants qui en seront le plus impactées.

**Cet avenant va aussi à l'encontre des mesures actuelles qui consistent à favoriser les départs en raison de la forte baisse d'activité liée au contexte de la crise actuelle.** Mais il permet une économie substantielle pour l'entreprise qui ne prendra plus en charge plusieurs mois d'inactivité. C'est une opportunité financière pour l'entreprise, dans une période où les salariés subissent beaucoup de sacrifices financiers (chômage, NAO 2021).

**Le problème de cet accord persiste dans l'iniquité de la durée dans laquelle un.e salarié.e peut bénéficier)du dispositif.** Les salarié.e.s ayant commencé tard leur carrière sont celles et ceux qui peuvent bénéficier des mesures de temps partiel aidé fin de carrière le plus longtemps. Pourquoi ? On en vient aux questions fondamentales : C'est quoi le travail ? C'est quoi une fin de carrière ?

Enfin **quel intérêt pour une organisation syndicale à signer un avenant en régression sans contrepartie significative pour les salariés ?**

La CGT se déclare donc non signataire de l'avenant portant sur le temps partiel aidé fin de carrière.

Courcouronnes, le 14/10/2020