



**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 other illegible marks.



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

