



ACCORD RELATIF AUX DROITS TRANSITOIRES DES SALARIES EXPERIMENTES 2023

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par le Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales, et le Directeur des Affaires Sociales,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

Pour la CFDT :

Pour la CFE-CGC :

Pour la CGT :

Pour FO :

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

PREAMBULE.....	3
CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
ARTICLE 1.1 : PERIMETRE DE L'ACCORD.....	4
ARTICLE 1.2 : BENEFICIAIRES.....	4
CHAPITRE 2 : DROITS TRANSITOIRES.....	5
ARTICLE 2.1 : PRINCIPES.....	5
ARTICLE 2.2 : SALARIES DONT LE DEPART PHYSIQUE DE L'ENTREPRISE EST DEJA INTERVENU AVANT LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD (« PERIODE A 0% »)	5
2.2.1. Option n°1	6
2.2.1.1. Pour les trois premiers mois ou le 1 ^{er} trimestre de décalage.....	6
2.2.1.2. Pour les mois suivants ou trimestres suivants de décalage	6
2.2.2. Option n°2	7
ARTICLE 2.3 : SALARIES EN TPA EN CUMUL DE JOURS FIN DE PERIODE (PERIODE D'ACTIVITE « 100% »)	7
ARTICLE 2.4 : SALARIES EN TPA HORS CUMUL DE JOURS EN FIN DE PERIODE (TEMPS PARTIEL CLASSIQUE)	8
CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES.....	9
ARTICLE 3.1 : COMMISSION DE SUIVI	9
ARTICLE 3.2 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD	9
ARTICLE 3.3 : REVISION DE L'ACCORD	9
ARTICLE 3.4 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD.....	9
ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD.....	10
ANNEXE 2 : TABLEAU DE CONVERSION MINIMALE DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE SUPRA LEGALE (OPTION N°1)	12



Préambule

Pour rappel, les salariés expérimentés, c'est-à-dire ceux ayant 50 ans et plus, peuvent bénéficier au titre de l'accord Séniors Safran pour l'année 2022 ou les précédents accords Groupe relatifs aux Séniors du dispositif de Temps Partiel Aidé (TPA) d'une durée de 30 à 36 mois.

En effet, le TPA permet aux salariés expérimentés ayant au moins 5 ans d'ancienneté au sein du Groupe, d'effectuer en temps partiel ou temps réduit égal à 80%, 70% ou 60% de leur horaire ou forfait de référence les 30 mois précédant le départ à la retraite pour les salariés ayant travaillé en horaire normal ou 36 mois pour les équipiers ayant exercé au moins 5 ans un travail en équipe.

Pour bénéficier du dispositif de TPA, les salariés expérimentés 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 du Groupe Safran déjà entrés dans le dispositif du TPA avant la promulgation de la loi du 14 avril 2023 et des décrets d'application afférents peuvent ainsi être directement affectés par ce décalage.

C'est dans ce contexte que les parties entendent signer un accord de Groupe, consacré exclusivement aux salariés expérimentés entrés dans le dispositif de TPA Groupe avant la signature du présent accord et directement affectés par la réforme des retraites, 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 de 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.



Chapitre 1 : Champ d'application de l'accord

Article 1.1 : Périmètre de l'accord

Le présent accord de Groupe s'applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'article L. 233-16 du Code de Commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord de Groupe, au jour de sa signature, figure en Annexe I.

Article 1.2 : Bénéficiaires

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité de prévoir des adaptations pour tenir compte des conséquences de la réforme des retraites, et plus particulièrement du décalage de l'âge de départ à la retraite et/ou de l'augmentation de la durée de cotisations, affectant les salariés expérimentés qui sont entrés dans le dispositif de Temps Partiel Aidé (TPA) prévu par l'accord groupe Séniors Safran pour l'année 2022 y compris son avenant n°1, ou les précédents accords Groupe relatifs aux Séniors avant la signature du présent accord.

Chapitre 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 retro-planning (âge légal de départ à la retraite ou obtention du taux plein ou la même durée d'anticipation du taux plein).

Les solutions envisagées ne s'appliquent qu'aux salariés expérimentés bénéficiaires définis à l'article 1.2 du présent accord. Le présent accord Groupe constitue néanmoins le socle minimal d'adaptations et de prise en charge pouvant être proposé par les sociétés.

Les dispositifs du présent accord pourront être retenus par les sociétés pour proposer des solutions adaptées aux salariés ayant utilisé uniquement leurs jours épargnés dans leur Compte-Epargne Temps (CET) pour anticiper leur date de départ à la retraite, décalée du fait de la réforme.

Article 2.2 : Salariés dont le départ physique de l'entreprise est déjà intervenu avant la signature du présent accord (« période à 0% »)

Pour rappel, au regard des dispositions de la réforme des retraites, la durée de 30 à 36 mois du TPA, suivi le cas échéant par la période d'utilisation des jours de CET, ainsi que du reliquat de jours de congés, ne permettra pas au salarié d'atteindre à son 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 retro-planning.

Afin d'éviter que les salariés expérimentés ayant cessé d'exercer de façon effective leur activité au sein de l'entreprise en application du TPA doivent la réintégrer, 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. Les salariés auront le choix entre l'une ou l'autre des options suivantes :

- Option n°1 : maintien de la rémunération acquise pendant le TPA pendant les 3 premiers mois de décalage, puis bénéfice d'un barème d'indemnisation dégressif, sous réserve pour le salarié de convertir une partie de son indemnité *supra* légale de départ à la retraite en temps et d'utiliser les jours épargnés dans son CET dans les conditions prévues ci-dessous par le présent accord ;
- Option n°2 : bénéfice d'un barème dégressif avec faculté pour le salarié de convertir une partie de son indemnité *supra* légale de départ à la retraite en temps et d'utiliser les jours épargnés dans son CET.

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 au salaire temps plein ayant servi de base de calcul dans le cadre du bénéfice du temps partiel aidé et visé dans l'avenant au contrat de travail afférent, le cas échéant revalorisé des augmentations individuelles et/ou collectives dont a bénéficié le salarié au cours de son temps partiel aidé.

- Les sommes versées au titre de la prise en charge du décalage de la date 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.
- 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 sur la base du salaire à temps plein reconstitué conformément aux dispositions de l'accord groupe Séniors Safran pour l'année 2022 ou les précédents accords Groupe relatifs aux Séniors.
- 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.
- La mise en œuvre des différentes solutions adaptées nécessite l'établissement d'un nouveau rétro-planning.

2.2.1. Option n°1

2.2.1.1. Pour les trois premiers mois ou le 1^{er} trimestre de décalage

Les trois premiers mois de décalage de la date de départ à la retraite sont pris en charge au niveau de rémunération atteint par le salarié à l'issue de son temps partiel aidé dans les conditions suivantes :

Nombre de mois de décalage de la date de départ à la retraite	Indemnisation pour les salariés au taux d'activité de 80%	Indemnisation pour les salariés au taux d'activité de 70%	Indemnisation pour les salariés au taux d'activité de 60%
3 premiers mois	90% du salaire de référence	80% du salaire de référence	70% du salaire de référence

Pour les trois premiers mois, il s'agit donc d'un maintien de la dernière rémunération perçue pendant la période du temps partiel aidé.

2.2.1.2. Pour les mois suivants ou trimestres suivants de décalage

Les adaptations suivantes seront prioritairement mises en œuvre pour les mois suivants :

- utilisation du dispositif de conversion partielle de l'indemnité *supra* légale de départ à la retraite en temps prévu 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.
A minima, il doit être utilisé pour convertir la moitié du différentiel entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite proportionnellement au décalage soit : 50% de la moitié de l'indemnité *supra* légale par décalage supplémentaire de 3 mois, dans la limite d'un mois et demi (cf. tableau en annexe). Les salariés qui le souhaitent peuvent convertir en temps leur indemnité *supra* légale de départ à la retraite au-delà de la limite de 2 mois prévue dans les accords précités.
- utilisation des jours épargnés dans le CET non inclus dans le rétro-planning, convenu initialement entre le salarié et la société employeur pour la mise en œuvre du TPA, à hauteur *a minima* de 15 jours dès lors que le salarié dispose d'un reliquat de jours épargnés d'au moins 66 jours et à hauteur de 22 jours pour un reliquat d'au moins 88 jours.

Dans le cas où le salarié utilise des jours épargnés de son CET, il bénéficie de l'abondement du CET à hauteur de 25% prévu par l'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés entré en vigueur au 1^{er} juillet 2023, sous déduction des jours déjà abondés au titre de l'accord Groupe Séniors Safran pour l'année 2022 ou les précédents accords Groupe relatifs aux Séniors.

Les jours de CET utilisés dans ce cas sont rémunérés à hauteur de 100% du salaire de référence. Ces jours sont placés immédiatement avant le départ en retraite.

Si ces adaptations ne permettent pas de couvrir l'intégralité du décalage restant, le barème de prise en charge dégressif suivant pourra alors être mis en œuvre :

Nombre de mois de décalage de la date de départ à la retraite	Indemnisation pour les salariés au taux d'activité de 80%	Indemnisation pour les salariés au taux d'activité de 70%	Indemnisation pour les salariés au taux d'activité de 60%
3 mois suivants	70% du salaire de référence	60% du salaire de référence	50% du salaire de référence
Les mois suivants	50% du salaire de référence	50% du salaire de référence	

Les salariés qui le souhaitent peuvent également demander à poser des jours congés payés ou jours épargnés dans le CET non inclus initialement dans le rétro-planning.

2.2.2. Option n°2

Les salariés expérimentés qui ne souhaitent pas mettre en œuvre les adaptations proposées dans les conditions de l'option n°1 bénéficient de la prise en charge suivante :

Nombre de mois de décalage de la date de départ à la retraite	Indemnisation pour les salariés au taux d'activité de 80%	Indemnisation pour les salariés au taux d'activité de 70%	Indemnisation pour les salariés au taux d'activité de 60%
3 premiers mois	70% du salaire de référence	60% du salaire de référence	50% du salaire de référence
Les mois suivants	50% du salaire de référence	50% du salaire de référence	

Ils peuvent sur la base du volontariat convertir une partie de leur indemnité *supra* légale de départ à la retraite en temps sans application de la limite de 2 mois prévue dans les accords précités, et/ou utiliser leurs jours de CET ou congés payés non inclus dans le rétro-planning convenu initialement entre le salarié et la société employeur pour la mise en œuvre du TPA. Si le salarié pose des jours épargnés de son CET, il bénéficie de l'abondement du CET à hauteur de 25% prévue par l'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés entré en vigueur au 1^{er} juillet 2023, sous déduction des jours déjà abondés au titre de l'accord groupe Séniors Safran pour l'année 2022 ou les précédents accords Groupe relatifs aux Séniors.

Article 2.3 : Salariés entrés dans le dispositif TPA en cumul de jours fin de période avant la signature du présent accord (période d'activité « 100% »)

Les salariés expérimentés visés à l'article 1.2 du présent accord, ayant choisi l'organisation de leur TPA avec cumul de jours en fin de période et n'ayant pas débuté leur période à 0%, peuvent choisir exceptionnellement de prolonger la



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 durée déterminée de TPA prévue dans l'accord Groupe Séniors Safran pour l'année 2022 de 30 ou 36 mois est prolongée à due proportion de la période d'activité à 100 %.

A l'occasion de cette prolongation, les salariés peuvent choisir de modifier leur taux d'activité.

Ils peuvent également décider de convertir leur indemnité *supra* légale de départ à la retraite en temps au-delà de la limite de 2 mois prévue dans les accords précités, 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 TPA hors cumul de jours en fin de période avant la signature du présent accord (temps partiel « classique »)

Les salariés expérimentés visés à l'article 1.2. du présent accord ayant choisi de réaliser leur TPA sans recourir à l'option de cumul de jours en fin de période, peuvent bénéficier d'un allongement du TPA 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 durée déterminée de TPA prévue dans l'accord Groupe Séniors Safran pour l'année 2022 de 30 ou 36 mois est prolongée à due proportion de l'allongement du TPA 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, les salariés peuvent choisir de modifier leur taux d'activité.

Ils peuvent également décider de convertir leur indemnité *supra* légale de départ à la retraite en temps au-delà de la limite de 2 mois prévue dans les accords précités, ainsi que d'utiliser des jours de congés payés ou épargnés dans le CET non inclus dans le rétro-planning initial.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 3.1 : Commission de suivi

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre d'une commission de suivi annuelle qui a pour objet de :

- suivre le déploiement du présent accord ;
- examiner ses conditions d'application ;
- statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation.

Cette commission est composée de représentants de la Direction et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord. La première commission sera organisée dans le 1^{er} trimestre 2024.

Article 3.2 : Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée allant de sa date de signature au 31 décembre 2025 et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Cet accord cessera de produire tout effet à son terme, sauf pour l'exécution des mesures mises en œuvre en application de ses dispositions.

Article 3.3 : Révision de l'accord

En cas d'évolution de la législation ayant une incidence sur les dispositions du présent accord de Groupe, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant leur prise d'effet pour, en cas de besoin, adapter le présent accord de Groupe.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 3.4 : Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord de Groupe sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIETS) d'Île-de-France sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également publié sur la base de données nationale.

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.



Fait à Paris, le 27 juillet 2023

Pour SAFRAN :

Directeur Groupe des Responsabilités
Humaines et Sociétales

Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT :

- Pour la CFE-CGC :

- Pour la CGT :

- Pour FO :

ANNEXE 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord

- Safran SA
 - o Safran Additive Manufacturing Campus
 - o Safran Ceramics
- Safran Aircraft Engines
 - o Airfoils Advanced Solutions
 - o Safran Aero Composite
- Safran Aerosystems SAS
- Safran Cabin France
- Safran Electrical & Power
 - o Safran Electrical Components
 - o Safran Engineering Services
- Safran Electronics & Defense
 - o Safran Data Systems
 - o Safran Reosc
 - o Safran Spacecraft Propulsion
- Safran Helicopter Engines
 - o Safran Power Units
- Safran Landing Systems
 - o Safran Filtration Systems
 - o Safran Landing Systems Services Dinard
- Safran Nacelles
- Safran Seats
- Safran Test Cells France
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems

ANNEXE 2 : Tableau de conversion minimale de l'indemnité de départ à la retraite supra légale en mois (option n°1)

	IDR légale	IDR conventionnelle (IC & Mensuels Ile de France)	Différentiel convertible	Différentiel minimal à convertir par durée de décalage	
Nombre de mois de décalage	-	-	-	De 4 à 6 mois	7 mois et +
> ou = 5 ans et < 10 ans	0	1	1	0,25	0,50
> ou = 10 ans et < 15 ans	0,5	2	1,5	0,38	0,75
> ou = 15 ans et < 20 ans	1	2	1	0,25	0,50
> ou = 20 ans et < 30 ans	1,5	3	1,5	0,38	0,75
> ou = à 30 ans et < 35 ans	2	4	2	0,5	1
> ou = à 35 ans et < 40 ans	2	5	3	0,75	1,5
> ou = 40 ans	2	6	4	0,75	1,5