

**AVENANT N°2
A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS DES
SALARIES NON CADRES**

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

La CFDT, représentée par Monsieur Ludovic PFIRSCH, Délégué Syndical Central

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Daniel VERDY, Délégué Syndical Central

La CGT, représentée par Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT, Délégué Syndical Central

FO, représentée par Monsieur Jean-Luc STOUVENIN, Délégué Syndical Central

D'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems, représentée par Anissa LOUFFOK, Directrice des relations sociales,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Un accord d'entreprise relatif au compte épargne temps (CET) des salariés non-cadres a été conclu le 24 février 2022.

L'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés Safran 2023-2025 signé 6 avril 2023 et l'accord Groupe en faveur de la parentalité au sein du groupe Safran signé le 26 juillet 2023 ont apporté des évolutions concernant l'alimentation et l'utilisation du CET.

En conséquence, l'accord d'entreprise relatif au CET des salariés non-cadres est modifié afin de prendre en compte ces évolutions.

ARTICLE 1 :

L'article 2.1 relatif à l'alimentation du CET en « temps » est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 2.1 Alimentation du CET en « temps »

Le CET peut être alimenté en « temps » par journée entière provenant :

- Des jours de congés d'ancienneté ;
- Des jours de congés médaille du travail ;
- Des JRTT ;
- Des jours dit « ABC » ;
- Des jours de repos compensateur de remplacement tel que définis dans l'accord relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail en vigueur dans la limite de 4 jours par an ;
- Des dispositifs d'horaire variable dans le cas de crédits d'heures capitalisés pour les fermetures de fin d'année et non utilisés pour raisons de service dûment justifiées ; dans la limite de 3 jours par an.
- Des jours issus des dispositions spécifiques définies dans le cadre de la création de la société en 2011-2012 pour un groupe fermé de salariés, ayant choisi le maintien de certains jours de repos supplémentaires (accord d'étape).

Après son ouverture, le collaborateur peut alimenter son CET en « temps » tel que mentionné ci-dessus dans la limite d'un plafond annuel d'alimentation en « temps », de 15 jours par an. Les jours d'alimentation du CET provenant des crédits d'heures capitalisés dans le cadre de l'horaire variable pour les fermetures de fin d'année et non utilisés pour raisons de service ; ne rentrent pas dans le décompte du plafonnement annuel d'alimentation en jours.

L'alimentation du CET en « temps » s'effectue à l'initiative du salarié.

Les campagnes d'alimentation se déroulent 2 fois par an :

- Au mois de mai ;
- Au mois de novembre. Toutefois dès que les moyens nécessaires seront réunis, la campagne du mois de novembre sera décalée en décembre. L'objectif cible est de procéder à ce décalage au plus tard en 2023.

Par ailleurs, les dispositions Groupe relatives aux salariés expérimentés permettent aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions de départ à la retraite, de convertir en temps une partie de l'indemnité de départ en retraite comprise entre le montant dû au titre de la loi et le montant dû au titre de la convention collective de branche via une alimentation du CET. La part de l'indemnité supra légale de départ à la retraite convertible en temps ne saurait excéder deux mois. La période de prise des jours CET ainsi acquis doit être située entre le départ physique du salarié et la liquidation des droits à la retraite. Les jours placés au sein du CET en vertu de cette mesure ne donnent pas lieu à versement d'un abondement au titre d'une disposition conventionnelle Groupe ou Société.

ARTICLE 2 :

L'article 3.1 relatif à l'utilisation du CET sous forme de congé est remplacé et modifié de la façon suivante :

Article 3.1 : Utilisation du CET sous forme de congé

Le CET peut être utilisé par le salarié pour indemniser tout ou partie d'un congé et notamment :

- Un congé pour motif personnel ;
- Un congé parental ;
- Un congé sabbatique ;
- Le financement total ou partiel d'un passage à temps partiel pour une durée minimale d'un an ;
- Dans le cadre d'un parcours d'adoption en application des dispositions Groupe ;
- Le financement d'un congé de fin de carrière en application des dispositions relatives aux salariés expérimentés en vigueur au sein du Groupe Safran ; afin de permettre aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions de départ à la retraite de partir de manière anticipée.

A titre informatif, à date, les dispositions Groupe prévoient,

- Pour les salariés qui remplissent les conditions de départ à la retraite de manière anticipée, qu'un abondement équivalent à 25% du nombre de jours cumulés dans le CET sera versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours sous certaines conditions. Ce dispositif est cumulable avec le temps partiel aidé (TPA) issu des dispositions Groupe.
- Pour les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ou au plus trois ans avant l'atteinte de cet âge, un dispositif d'aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse est mis en place sous certaines conditions. A ce titre, les droits à repos ou congés accumulés au sein du CET du salarié remplissant les conditions peuvent être monétisés afin de procéder au rachat de deux trimestres retraite.
- Par ailleurs, en application des dispositions Groupe, les salariés souhaitant allonger le temps de leurs congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil d'enfant pourront accoler à ces congés des jours épargnés sur leur CET le cas échéant. Les absences accolées au congé maternité, d'adoption ou de paternité prendront la forme de jours de congé sans solde indemnisés par le CET.

L'indemnisation est effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé en tenant compte des revalorisations salariales intervenues durant la période de capitalisation dans le CET.

Cette indemnisation dont les principes de valorisation sont mentionnés au chapitre 4 du présent accord, est versée aux mêmes échéances que le salaire. Les cotisations et contributions sociales sont acquittées lors du règlement.

L'ensemble des autres dispositions de l'accord restent inchangées.

ARTICLE 3 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

ARTICLE 4 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera, à l'initiative de la Direction, adressé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarité (DREETS) sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de prud'hommes de Versailles.

Un exemple du présent avenant sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Société

Monsieur Ludovic PFIRSCH,
Délégué Syndical Central CDFT

Anissa LOUFFOK
Directrice des Relations Sociales

Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Monsieur Jean-Luc STOUVENIN
Délégué Syndical Central FO