



**ACCORD RELATIF A LA CESSATION D'ACTIVITE POUR LES  
SALARIES AYANT EFFECTUE CERTAINS TRAVAUX PENIBLES  
AU COURS DE LEUR CARRIERE**

Entre la Direction Générale de Snecma Services, représentée par Pierre-Louis VERNISSE, Directeur des Ressources Humaines p.i,

d'une part,

et les organisations syndicales représentées par :

- CFDT : M. *me Claude MARTIN*  
M. ARNAUD RAMALHO
- CFE-CGC : M. *Sean Claude DEFOSSE*  
M. *Alain VILANOVA*
- CFTC : M. *Edouard MONTOUT*  
M.
- CGT : M. *Jean-Claude PRAISEAU*  
M.
- CGT-FO : M. *Jacques Izard*  
M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

.

## **PREAMBULE**

Les parties signataires se sont notamment attachées à ce que les dispositions élaborées :

- ▶ s'appuient sur des critères reconnus de pénibilités physiques ou physiologiques,
- ▶ intègrent certains facteurs d'ambiance ou de nuisance admis comme éprouvants,
- ▶ prennent en compte la nature des horaires de travail pratiqués,
- ▶ prennent en compte le nombre d'années de travail,
- ▶ prévoient une modulation des conditions de départ, donnant ainsi au salarié une plus grande latitude dans le choix de la date de cessation de son activité.

Le présent accord confirme ainsi les possibilités offertes aux salariés concernés pour aménager la fin de leur carrière et traduit la volonté des parties signataires de poursuivre, par la voie contractuelle, l'aménagement du statut du personnel de l'entreprise.

## **ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES**

Sont concernés par les dispositions du présent accord, les salariés en activité remplissant les conditions suivantes :

- ▶ être âgés d'au moins 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2008, ou atteignant cet âge pendant sa période de validité,
- ▶ avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans le Groupe SAFRAN,
- ▶ exercer ou avoir exercé pendant au moins 3 ans en classe A ou 5 ans dans les autres classes, chez Snecma Services ou dans une autre société du Groupe SAFRAN, une ou plusieurs activités répondant aux conditions fixées par l'article 2.

## **ARTICLE 2 - CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS**

Quatre classes de situations professionnelles ont été retenues pour ouvrir droit au bénéfice du présent accord.

Chaque situation est définie par une catégorie de critères de pénibilité, ainsi que par une catégorie d'activités.

Ces deux catégories, caractérisant chaque situation professionnelle, s'articulent comme suit :

## SITUATIONS PROFESSIONNELLES

	CRITERES DE PENIBILITE	ACTIVITES
<b>A</b>	Pénibilités reconnues au sein de Snecma Services comme les plus lourdes. Exposition forte et permanente à des contraintes physiques (efforts, caractère répétitif, postures anormales) et/ou physiologiques (bruit, chaleur) et nécessitant le port de certains équipements de protection spécifiques (scaphandre, masque).	Sablage à sec hors installations automatisées, Grenailage, Traitements thermiques à l'exclusion des fours sous vide, Peinture au pistolet en cabine. <i>Mise au point de réacteur sur banc d'essais à l'air libre (décembre 2007*)</i> <i>Projecteur de plasma sur poste manuel nécessitant le port de protection individuelle (décembre 2007*),</i> <i>Estampage - Redressage d'aubes à haute température (décembre 2007*),</i> <i>Emaillage (décembre 2007*).</i>
<b>B</b>	Pénibilités d'ordre physiologique liées au port d'équipements spécifiques nécessités par la nature des travaux exécutés et par les facteurs d'ambiance physique (bruit, poussières, émanation chimique).	Traitement de surfaces : en cuve de décapage, galvanoplastie, dégraissage, attaque acide, Soudage arc et argon, <i>Conduite de chaudière à Boulogne Billancourt (1987*),</i> <i>Mise au point et réglage sur réacteur et accessoires en fonctionnement (décembre 2007*),</i> <i>Métallisation cabine (décembre 2007*),</i> <i>Mordançage (décembre 2007*),</i> <i>Plasturgie préparation poudre avec port de masque (décembre 2007*),</i> <i>Graphitage application de vernis avec port de masque (décembre 2007*).</i>
<b>C</b>	Pénibilités d'ordre physique liées à la répétitivité et aux contraintes des tâches manuelles ainsi qu'aux facteurs d'ambiance physique (bruit, poussières, émanation chimique).	Chaudronnerie, Agent d'inspection binoculaire, <i>Tirage de plans à l'ammoniaque (décembre 2007*),</i> <i>Meulage (décembre 2007*).</i>
<b>D</b>	Pénibilités d'ordre physique liées à la diversité et à la nature de tâches manuelles, non assistées mécaniquement, en ambiance très salissante et empoussiérée.	Travaux divers de manutention et de nettoyage d'installation, machine et atelier.

\* Activité prise en compte jusqu'en...

La situation professionnelle prise en compte est appréciée par rapport à l'association de ces 2 facteurs.

Pour calculer les droits liés à la pénibilité, il est pris en compte la période d'exposition effective, correspondant au contenu essentiel et journalier du travail effectué pendant la période retenue (temps d'exposition) et tant que la pénibilité n'a pas été notablement réduite suite à une modernisation des postes de travail.

Sur le tableau ci-dessus, figurent les dates de fin de prise en compte pour les activités relevant des précédents accords travaux pénibles.

## **ARTICLE 3 - DETERMINATION DES DROITS**

La détermination des droits est fonction de la classe à laquelle appartient la situation professionnelle de l'intéressé.

### **3.1 Situations professionnelles entrant dans la classe A**

Ces situations étant représentatives des pénibilités les plus marquantes, les parties signataires conviennent :

- d'une garantie de ressources de 70 % calculée en application de l'article 5 du présent accord.
- d'une modulation de la durée de cessation anticipée d'activité en fonction du nombre d'années de travail effectif dans la situation professionnelle retenue et du type d'horaire pratiqué (cf. annexe 1).
- d'une possibilité de rester jusqu'à 5 ans dans le système de départ anticipé prévu au présent accord.

### **3.2 Situations professionnelles entrant dans les classes B, C et D**

Pour le personnel concerné, la durée de la période de cessation anticipée d'activité et la garantie de ressources d'un montant de 70 % calculée en application de l'article 5 du présent accord, sont modulables, au choix du salarié, en fonction d'un nombre de « points de pénibilité » acquis par l'intéressé.

Les personnes ayant occupé les postes relevant des catégories B, C et D et remplissant les conditions d'ancienneté dans le poste (cf annexe 2) ont la possibilité de rester jusqu'à 4 ans, dans le système de départ anticipé prévu au présent accord.

Cependant, pour les personnes ayant occupé dans leur carrière professionnelle des postes relevant de la classe A et d'une autre classe (B, C ou D), l'anticipation de départ de l'entreprise pourra atteindre 5 ans.

#### **3.2.1 Modalités d'acquisition des « points de pénibilité »**

A chacune des trois classes de situations professionnelles B, C et D définies à l'article 2, correspond un nombre de points annuels de pénibilité résultant de la prise en compte de la nature des horaires pratiqués.

Le nombre de points annuels de pénibilité résultant de ces deux critères s'établit comme indiqué sur le tableau figurant en annexe 2.

Le nombre de points obtenu est ensuite multiplié par le nombre d'années ramené aux périodes d'exposition effective, pendant lequel le salarié concerné s'est trouvé dans une ou plusieurs des situations professionnelles retenues.

#### **3.2.2 Modulation des conditions de départ**

- ▶ La durée de la période de cessation anticipée d'activité s'apprécie par trimestre. Elle varie pour les classes B, C et D entre un minimum de 2 et un maximum de 16 trimestres.
- ▶ Le nombre total de « points de pénibilité » acquis par le salarié au moment de son départ détermine - selon le tableau figurant en annexe 3 - la durée d'anticipation possible au cours de laquelle l'intéressé bénéficie d'une garantie de ressources d'un montant de 70 % calculée en application de l'article 5 du présent accord.

- ▶ Par rapport à cette garantie de base, les bénéficiaires peuvent en outre opter pour une durée d'anticipation supérieure :
  - de 6 mois, donnant lieu à une garantie de ressources d'un montant de 65 % calculée en application de l'article 5 du présent accord,
  - d'un an, donnant lieu à une garantie de ressources d'un montant de 60 % calculée en application de l'article 5 du présent accord.

Dans ces situations, le minimum de garantie de ressources est versée proportionnellement à la garantie de ressources.

La durée totale de la période indemnisée ne peut pas excéder 4 ans pour les catégories B, C et D.

Le salarié opère son choix en adaptant la durée d'anticipation et le montant des ressources garanties qui conviennent le mieux à sa situation personnelle.

### **3.3 Dispositions communes à toutes les catégories d'emploi relevant du présent accord**

**3.3.1** En tout état de cause et quelle que soit la classe de situation professionnelle, la date de cessation anticipée d'activité s'apprécie par rapport à la date à laquelle le salarié fera valoir ses droits à la retraite et quittera définitivement l'entreprise.

**3.3.2** Le salarié qui souhaite bénéficier des dispositions du présent accord prend l'engagement de faire valoir ses droits à la retraite dès l'obtention du taux plein.

Il ne pourra en aucun cas rester dans le dispositif :

- plus de 5 ans pour les postes occupés relevant de la classe A,
- plus de 4 ans pour les postes occupés relevant des catégories B C et D.

Cette décision individuelle est matérialisée par un engagement écrit, définitif et irrévocable du salarié.

**3.3.3** Le taux de la garantie de ressources, prédéterminé pour la classe A, ou choisi par le salarié au moment de son départ pour les autres classes, reste identique jusqu'à la fin de la période de cessation anticipée d'activité.

### **ARTICLE 4 – MESURES DEROGATOIRES CONCERNANT LES SALARIES AYANT EXERCE DES TRAVAUX PENIBLES EN CLASSE A**

Les modalités de cessation anticipée d'activité des salariés ayant exercé des travaux pénibles en classe A et qui ne peuvent liquider leur retraite à taux plein avant l'âge de 65 ans sont aménagées de la manière suivante :

- au-delà de 15 ans d'activité en classe A, 2 mois de dispense d'activité supplémentaires sont accordés par année d'activité en classe A ;
- cette disposition permet une dispense d'activité maximum de 24 mois, en sus des droits acquis dans le cadre du barème prévu à l'Annexe 1 du présent accord et dans la limite d'âge de 58 ans révolus lors de la cessation d'activité.

## **ARTICLE 5 - ASSIETTE DE CALCUL DE LA GARANTIE DE RESSOURCES**

La garantie de ressources est égale selon les cas à 70 %, 65 % ou 60 % :

- ▶ des appointements bruts de base du mois précédant le départ dans le cadre du présent accord. On entend par appointements bruts de base : les appointements (base + part individuelle) + la prime d'ancienneté + la majoration 36<sup>ème</sup> heure.
- ▶ de la moyenne de la prime d'équipe et de la majoration de nuit, calculée sur les 5 années précédant le départ anticipé, soit 60 mois (5x12 mois)

Pour les salariés malades pendant la période précédant le départ, le salaire sera reconstitué sur la base du dernier salaire perçu lorsque le salarié était en activité.

Il est institué un Minimum de Garantie de Ressources. La garantie de ressources ne peut être inférieure à 1,4 fois le salaire brut minimum Société pour un horaire temps plein et pour une garantie de ressources de 70 %. Le Minimum de Garantie de Ressources est versé proportionnellement à la garantie de ressources (70 %, 65 % ou 60 %).

## **ARTICLE 6 - STATUT DES BENEFICIAIRES**

Les bénéficiaires de la cessation anticipée d'activité conservent la qualité de salarié et restent juridiquement liés à l'entreprise.

Il en résulte notamment :

- qu'ils demeurent inscrits à l'effectif,
- que les sommes qui leur sont versées ont le caractère de salaire ; elles supportent dès lors l'intégralité des charges sociales et fiscales,
- que la garantie de ressources est revalorisée à chaque augmentation générale,
- que la garantie de ressources est versée sur 13 mois,
- que la période de cessation anticipée d'activité est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté,
- qu'en cas de maladie ou d'accident survenant au cours de la cessation anticipée d'activité, les salariés continuent à percevoir la garantie de ressources, déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ou d'autres régimes,
- qu'ils perçoivent l'intéressement et la participation en application des accords en vigueur dans l'entreprise, au prorata de leur garantie de ressources,
- que la société continue de verser la subvention au titre des œuvres sociales et culturelles au comité d'établissement, calculée sur la base de la garantie de ressources.

## **ARTICLE 7 - RETRAITE ET PREVOYANCE**

La Société complètera les cotisations versées par le salarié en cessation d'activité anticipée au titre des régimes de retraite complémentaire et au titre du régime de prévoyance sur la base d'un salaire équivalent plein temps.

## **ARTICLE 8 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE**

En adhérant au dispositif prévu au présent accord, le salarié a formellement accepté de procéder à la liquidation de sa retraite dès que les conditions pour obtenir une pension à taux plein sont remplies et au plus tard à 65 ans. Dans ces conditions, la rupture du contrat de travail s'analyse comme un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Dans le cadre de cette rupture, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite calculée en application des dispositions de la convention collective de la métallurgie.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé lors de la cessation anticipée d'activité. Ce montant est revalorisé, au moment de la rupture du contrat, des augmentations générales et tient compte de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat.

Dans le mois qui précède la date de prise d'effet de l'adhésion du salarié au présent accord, celui-ci peut percevoir une avance sur l'indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette avance, ne peut être supérieur à 80% du montant de l'indemnité à laquelle le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté acquise au sein du groupe à la date d'entrée dans le dispositif.

En cas de changement législatif relatif aux indemnités dues dans le cadre de la rupture du contrat de travail en fin de carrière, les parties conviennent de se rencontrer afin d'adapter si besoin le présent article.

## **ARTICLE 9 - COMMISSIONS LOCALES « TRAVAUX PENIBLES »**

Le cas de certaines activités professionnelles, non expressément prévues par le présent accord ou exercées simultanément et susceptibles d'être assimilées à des activités retenues, sera examiné à la requête d'une des parties signataires, par des Commissions locales « Travaux Pénibles ».

La Commission comprend :

- le Directeur de l'Etablissement ou son représentant, Président de la Commission,
- Le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant,
- le Responsable Société Santé, Sécurité et Environnement (SSE) ou son représentant,
- le Responsable Santé, Environnement de l'établissement,
- le Médecin du Travail de l'Etablissement,
- deux représentants par organisation syndicale signataire présente dans l'établissement dont un mandaté CHSCT de l'Etablissement.

La Commission se réunit au moins une fois par an à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle examine les situations professionnelles qui lui sont soumises dans le trimestre suivant le dépôt de la requête et - sauf nécessité d'un complément d'investigation - statue en séance.

En cas de litige entre ses membres, la décision est arrêtée par le Président de la Commission après avis du Médecin du Travail et des représentants du CHSCT.

## **ARTICLE 10 - SITUATIONS MEDICALES DIFFICILES**

**10.1** A titre dérogatoire, les parties signataires conviennent d'ouvrir également le bénéfice de la cessation anticipée d'activité, instituée par le présent accord, à certaines personnes n'entrant pas dans le champ d'application de l'article 2, mais se trouvant dans une situation médicale difficile (salariés gravement handicapés ou connaissant de très sérieux problèmes de santé).

Dans ce cadre, cette cessation anticipée d'activité ne pourra excéder 2 ans, cependant, à titre exceptionnel, pour prendre en compte des pathologies lourdes, la durée maximale pourra être portée à 3 ans sur avis du médecin du travail.

**10.2** Sont visés par cette disposition, les salariés :

- âgés d'au moins 58 ans à la date de signature de l'accord ou atteignant cet âge pendant sa période de validité,
- ayant au moins 10 ans d'ancienneté au sein du Groupe SAFRAN,
- pour lesquels le Médecin du Travail -après examen complet de la situation médicale de l'intéressé- a émis un avis favorable.

**10.3** Les personnels cessant leur activité dans le cadre de cette disposition dérogatoire bénéficient :

- d'une durée maximale de la période de cessation anticipée d'activité fixée à 2 ans, portée à 3 ans dans les conditions fixées à l'article 10.1.
- d'un taux de garantie de ressources de 70% calculé conformément à l'article 5 du présent accord,
- des autres dispositions générales prévues par le présent accord.

**ARTICLE 11 - EMPLOI**

Les parties signataires conviennent que cet accord, permettant un départ anticipé de l'entreprise de salariés ayant au cours de leur carrière effectué un certain nombre de travaux pénibles, participe au flux d'embauches qui seront réalisés sur la période de l'accord.

**ARTICLE 12 - DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Sa date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et il restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011.

Au-delà de cette dernière date, aucune autre ouverture de droit ne sera possible, l'accord cessant de produire tout nouvel effet.

Six mois au minimum avant le terme de cet accord, la Direction rencontrera les Organisations Syndicales pour examiner dans le cadre des dispositions de la Convention d'Entreprise, les suites à donner au principe de départ anticipé pour les salariés ayant effectué ces travaux pénibles, en prenant en compte les éventuelles évolutions législatives et réglementaires, ainsi que les travaux des commissions locales.

**ARTICLE 13**

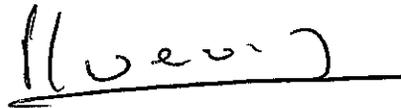
Si les dispositions légales relatives aux conditions de liquidation des droits à la retraite se trouvaient modifiées pendant la période de validité du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais pour en apprécier les incidences sur celui-ci.

**ARTICLE 14 - Dépôt légal**

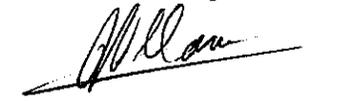
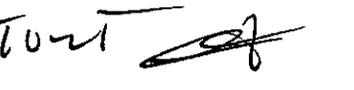
Le texte de l'Accord sera déposé sur l'initiative de Snecma Services auprès des services compétents du Ministère chargé du Travail ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Montereau, le 5 décembre 2007

Pour Snecma Services,  
Le Directeur des Ressources Humaines p.i



Pierre-Louis VERNISSE

- pour la CFDT : M. me Claude MARTIN 
- M. ARNAUD RAMALHO 
- pour la CFE-CGC : M. Jean Claude DEFOSSE 
- M. Alain VILLANOVA 
- pour la CFTC : M. Edouard MONTORI 
- pour la CGT: M. Jean Claude PRAISEAU 
- M.
- pour la CGT-FO : M. Jacques Izard 
- M.

**ANTICIPATION DU DEPART**

**SUIVANT HORAIRE**

(SITUATIONS PROFESSIONNELLES CLASSE A)

Années de présence dans la situation professionnelle	Horaire « normal »	Horaire en 2x8	Horaire en 3x8 - 5x8 - nuit fixe - SD
3	9 mois	12 mois	15 mois
4	12 mois	16 mois	20 mois
5	15 mois	20 mois	25 mois
6	18 mois	24 mois	30 mois
7	21 mois	28 mois	35 mois
8	24 mois	32 mois	40 mois
9	27 mois	36 mois	45 mois
10	30 mois	40 mois	50 mois
11	33 mois	44 mois	55 mois
12	36 mois	48 mois	60 mois
13	39 mois	52 mois	
14	42 mois	56 mois	
15	45 mois	60 mois	
16	48 mois		
17	51 mois		
18	54 mois		
19	57 mois		
20	60 mois		

**ANNEXE 2**

Points pour un an d'affectation				
Critères de pénibilité	Normal - Matin - Soir - Fixe	Alternance 2X8	Nuit fixe	Alternance 3X8
<b>B</b> Pénibilités d'ordre physiologique liées au port d'équipements spécifiques nécessitant par la nature des travaux exécutés et par les facteurs d'ambiance physique (bruit, poussières, émanation chimique).	4	6	8	10
<b>C</b> Pénibilités d'ordre physique liées à la répétitivité et aux contraintes des tâches manuelles ainsi qu'aux facteurs d'ambiance physique (bruit, poussières, émanation chimique).	2	4	6	8
<b>D</b> Pénibilités d'ordre physique liées à la diversité et à la nature de tâches manuelles, non assistées mécaniquement, en ambiance très salissante et empoussiérée.	1	2	4	6

(1) contenu essentiel et journalier du travail. Une pénibilité notablement réduite par modernisation ou automatisation des matériels et des installations fera l'objet d'un examen en commission locale.

AV JF J-C-P 11/12 62 SC-D AP CN

**ANTICIPATION DU DEPART  
SUIVANT NOMBRE DE POINTS**

**SITUATIONS PROFESSIONNELLES CLASSES B, C et D**

Points acquis	Anticipation du départ
De 61 à 90 points	2 trimestres
De 91 à 120 points	4 trimestres
De 121 à 135 points	6 trimestres
De 136 à 150 points	8 trimestres
De 151 à 165 points	10 trimestres
De 166 à 180 points	12 trimestres
De 181 à 195 points	14 trimestres
> 195 points	16 trimestres