

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, vous devez avoir atteint votre âge légal de départ à la retraite et disposer d'un nombre de trimestres nécessaires qui dépend de votre année de naissance (cf. tableau ci-dessous).

| Année de naissance | Nombre de trimestres minimum pour une départ à la retraite à taux plein | Age légal de la retraite |
|--------------------|---|--------------------------|
| 1955-1956-1957 | 166 | 62 ans |
| 1958-1959-1960 | 167 | |
| 1961-1962-1963 | 168 | |
| 1964-1965-1966 | 169 | |
| 1967-1968-1969 | 170 | |
| 1970-1971-1972 | 171 | |
| À partir de 1973 | 172 | |

Les personnes qui justifient d'une carrière longue (5 trimestres validés avant 20 ans ou 4 si date de naissance dans le dernier trimestre de l'année) peuvent partir plus tôt à la retraite, à partir de 60 ans. Encore faut-il qu'elles justifient du nombre de trimestres cotisés nécessaires, variable selon leur année de naissance.

Afin de vous aider à calculer votre date de départ à la retraite et obtenir votre relevé de carrière complet (CNAV et complémentaires = RIS → Relevé de Situation Individuelle) des outils existent :

- Le site de la CNAV vous permet de créer votre compte personnel. Il est nécessaire de le créer avant toutes autres démarches. <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/accueil>
- Télécharger votre relevé de carrière tous régimes,

Les accords Groupe Safran et Société Aircraft Engines permettent aux salariés seniors de bénéficier de dispositifs avant ou au moment du départ à la retraite :

- ✓ Le Compte Epargne Temps (CET)
- ✓ L'abondement PERCO Senior
- ✓ Le Temps Partiel Aidé (TPA) fin de carrière
- ✓ Le rachat de trimestres



□ Le Compte Epargne Temps (CET) :

C'est un avantage négocié permettant aux salariés d'épargner des jours de repos en vue d'une utilisation ultérieure. Il peut à ce titre être alimenté en temps ou en monétaire.

L'accord relatif au contrat de génération dans le groupe Safran prévoit un abondement de 20% du nombre de jours cumulés dans le CET, versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours, si vous les utilisez pour votre départ à la retraite.

L'accord du 4 février 2016 prévoit un abondement de 10 fois le nombre de jours mis sur le CET avec un maximum de 30 jours. Ce dispositif est cumulable avec le dispositif précédent (jusqu'au 31/12/2018).

Ces dispositifs sont cumulables avec le TPA.



❑ PERCO : L'abondement senior, un dispositif plus favorable

Dans le cadre du PERCO, l'employeur propose aux salariés disposés à partir en retraite dans les deux ans, de bénéficier d'un abondement plus avantageux : à compter de 2017, les versements dans le PERCO sont complétés d'un abondement annuel de 150 % des sommes versées, dans la limite de 1 700€ (atteignable à partir d'un versement de 1133,33 €), dans les conditions décrites ci-après.

➔ Cette mesure est donc plus favorable que l'abondement « classique » dans le PERCO, qui est plafonné à 800 € brut par an et par salarié en 2017/2018 et passera à 900 € brut en 2019.

Pour bénéficier de l'abondement senior au titre des deux dernières années d'activité, la demande doit parvenir au service du personnel au plus tard le 15 novembre de l'année précédant celle du départ de l'entreprise.

❑ Le Temps Partiel Aidé TPA : qui peut en bénéficier ?

5 catégories de salariés à partir de 55 ans :

- Salariés de nuit ou en équipe (2x8 ou 3x8, ou en SD) depuis au moins 15 ans ;
 - Salariés victimes d'un accident du travail (incapacité ≥ à 10 %) ;
 - Salariés souffrant d'une maladie professionnelle reconnue ;
 - Salariés ayant commencé à travailler à l'âge de 16 ans (sous conditions) ;
 - autres salariés handicapés (taux d'incapacité catégorie B ou C, sous conditions).
- Tous les salariés à partir de 57 ans

Mesures mises en place :

- Paiement d'une majoration de salaire brute de 10% par rapport au temps partiel réellement pratiqué ;
- Prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite sécurité sociale, calculées sur le salaire reconstitué à temps plein sous condition d'acceptation du salarié de cotiser aussi sur cette base.
- 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.
- Le cumul des jours non travaillés est aussi possible en fin de période permettant d'organiser une cessation anticipée d'activité du salarié à condition de travailler à temps plein sur la période du temps partiel.

❑ Le rachat de trimestres

Les salariés qui ont poursuivi des études supérieures, conformément à l'accord Groupe relatif au contrat de génération, peuvent racheter jusqu'à 8 trimestres avec une aide financière de SAFRAN à hauteur de 2000€/trimestre racheté.

La retraite progressive, comment ça marche ? (Mesure mise en place par la CNAV)

En quelques mots, pour pouvoir y prétendre, il faut remplir les 4 conditions suivantes :

- ne pas être en forfait jour,
- avoir au moins 60 ans,
- un minimum de 150 trimestres validés,
- exercer un temps partiel (au maximum 80% du temps plein).

Pour plus de renseignements sur la retraite progressive : www.lassuranceretraite.fr ; <https://www.agirc-arrco.fr>

Attention ! À partir de janvier 2019, pour les salariés nés à partir de 1957, si vous partez « à l'heure » (âge et nombre de trimestres requis) une pénalité de 10% sur le montant de votre retraite complémentaire est appliquée, et ce pendant 3 ans ! Pour y échapper, faire un an de plus, (loi d'octobre 2015).

Pour plus de précision sur le thème des retraites, n'hésitez pas à vous rapprocher de l'équipe CFE-CGC.

CFE-CGC le syndicat à votre écoute !

VOTRE CONTACT

w.cfe-cgc@orange.fr

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**

