

Accord d'intéressement 2021 - 2023

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Cédric Halé, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : *Martial AUGER*

Pour la CFE-CGC :

RONALD TONUS

Pour la CGT :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 : Cadre juridique

Article 2 : Champ d'application

Article 3 : Définitions

Article 4 : Seuil de déclenchement et plafond global d'intéressement

Article 5 : Modalités de calcul de l'intéressement

Article 6 : Le coefficient de modulation

Article 7 : Répartition de l'intéressement

Article 8 : Versement de la prime d'intéressement

Article 9 : Information individuelle du personnel et règles de versement et/ou d'affectation de l'intéressement

Article 10 : Information collective

Article 11 : Evolution de la législation

Article 12 : Durée

Article 13 : Publicité de l'accord

Annexes

Préambule :

L'accord d'intéressement en vigueur à Safran Nacelles, signé le 12 juin 2018 et couvrant les exercices 2018, 2019 et 2020, ainsi que ses trois avenants datés respectivement du 28 février 2019, du 28 février 2020 et du 22 juillet 2020 sont arrivés à échéance le 31 décembre 2020.

Conformément aux termes de cet accord la direction et les organisations syndicales se sont réunies pour définir les modalités d'un nouvel accord indispensable pour pouvoir verser à nouveau de l'intéressement. Le présent accord d'intéressement marque la volonté des parties signataires d'associer collectivement le personnel aux résultats et performances de l'entreprise, dans la démarche d'amélioration de l'excellence opérationnelle et de la situation économique de l'entreprise, auxquels ils participent activement.

En vue de maintenir le dispositif d'intéressement chez Safran Nacelles, les parties se sont donc réunies et ont convenu du présent accord.

Il est inséré dans le présent accord des dispositions portant notamment sur les modalités de calcul de l'intéressement, les critères de répartition et les modalités d'affectation des droits sur un plan d'épargne.

Les critères de calcul de l'intéressement ont été choisis pour répondre à deux objectifs principaux :

- Associer collectivement les salariés aux résultats et performances de l'entreprise, notamment en termes d'amélioration de l'excellence opérationnelle et de la situation économique de l'entreprise ;
- Attribuer aux salariés une partie des résultats liés à la rentabilité de l'entreprise, le cas échéant majoré par un coefficient abordé à l'article 6.

Ces critères sont objectifs et donnent une indication pertinente de l'activité et de la performance de l'entreprise. Afin de prendre en compte la contribution effective de chaque salarié aux résultats et performances, les parties ont décidé que la masse d'intéressement globale qui sera dégagée en cas d'atteinte des critères ci-dessus sera répartie entre les salariés concernés proportionnellement au salaire brut annuel perçu au sein de la Société par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Les parties signataires rappellent que nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant des résultats des critères prévus au présent accord. L'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires, mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

L'intéressement est variable d'une année à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas le versement de l'intéressement comme un avantage acquis.

Les parties rappellent que les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du présent accord ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur antérieurement au sein de la Société ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

Cela étant rappelé, les Parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1 : Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L3311-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'intéressement des salariés.

Article 2 : Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel des établissements français de la société, titulaire d'un contrat de travail Safran Nacelles SAS et ayant au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre de l'exercice ouvrant droit à l'intéressement. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les salariés qui font l'objet d'une mutation en provenance d'une société du Groupe Safran ou faisant l'objet d'une reprise d'ancienneté, percevront l'intéressement au prorata de leur temps de présence à Safran Nacelles dans l'exercice considéré, sans nouvelle condition d'ancienneté.

Article 3 : Définitions

Les parties prenantes à la négociation souhaitent préciser les définitions des termes utilisés dans la détermination de l'intéressement.

ROC (Résultat Opérationnel Courant) = Il s'agit du **Résultat Opérationnel Courant** du palier Safran Nacelles avant intéressement et après Participation de la société Safran Nacelles (après charges d'abondement et de forfait social liées à la Participation de la société Safran Nacelles). Le ROC prend en compte le crédit impôt recherche, l'incidence de l'activation des frais de développement et des dotations aux amortissements qui en résultent les années suivantes, le retraitement du résultat exceptionnel et des profits sur stocks intra-groupe.

CA = Chiffre d'Affaires consolidé du palier Safran Nacelles. Cela correspond à l'ensemble des transactions réalisées par Safran Nacelles SAS et les sociétés consolidées relevant de son périmètre de gestion, au profit des tiers, et constituant leur activité entrant dans le cadre de leur objet social.

ROC/CA = Ce ratio exprimé en % mesure la rentabilité du palier Safran Nacelles

MS = Masse Salariale brute hors charges de la part employeur. Cela correspond au total des salaires bruts (bruts de cotisations et contributions sociales salariales) versés, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble des salariés de la Société.

Périmètre des résultats économiques : Les résultats économiques pris en compte sont ceux de Safran Nacelles SAS et des sociétés consolidées relevant de son périmètre de gestion, cet ensemble constituant le « palier Safran Nacelles » tel que délimité par les règles de consolidations définies par Safran.

Les sociétés concernées au 1^{er} janvier 2021 sont :

- Safran Nacelles Limited
- Safran Nacelles Morocco
- Safran Nacelles SAS

OQD OEM (On Quality Delivery Original Equipment Manufacturers) : L'indicateur « On Quality Delivery » (OQD) pour les programmes série mesure le taux de non-conformité exporté aux clients

MA
RT
CH

pour les programmes série. Safran Nacelles mesure ainsi la performance industrielle de la Société à travers le respect de la qualité des produits livrés vers les clients en divisant le nombre de produits non conformes de responsabilité entité, considérés non conformes par les clients, par le nombre de produits livrés par l'entité durant l'année civile. Cet indicateur est exprimé en parties par million (ppm).

OQD CSSD (On Quality Delivery Customer Support Services Division (Spares)) : L'indicateur « On Quality Delivery » (OQD) pour la rechange mesure le taux de non-conformité exporté aux clients. Safran Nacelles mesure ainsi la performance industrielle de la société à travers le respect de la qualité des pièces et outillages pour la rechange livrés vers les clients en divisant le nombre de pièces et outillages pour la rechange non conformes de responsabilité entité, considérés non conformes par les clients, par le nombre de pièces et outillages livrés par l'entité durant l'année civile. Cet indicateur est exprimé en parties par million (ppm).

OTD OEM (On Time Delivery Original Equipment Manufacturers) : Cet indicateur de performance mesure les performances industrielles de la Société pour satisfaire ses clients sur la base de leurs exigences relatives à la livraison (Date Requise par le Client) pour les programmes série. L'indicateur OTD pour les programmes série est calculé en divisant le nombre de produits demandés par l'ensemble des clients et livrés à l'heure par le nombre de produits demandés par l'ensemble des clients sur l'année civile. Cet indicateur est exprimé en pourcentage.

OTD CSSD (On Time Delivery Customer Support Services Division (Spares)) : Cet indicateur de performance mesure les performances industrielles de la Société pour satisfaire ses clients sur la base de leurs exigences relatives à la livraison (Date Requise par le Client) pour la rechange. L'indicateur OTD pour la rechange est calculé en divisant le nombre de pièces et outillages demandés par l'ensemble des clients et livrés à l'heure par le nombre de pièces et outillages demandés par l'ensemble des clients sur l'année civile. Cet indicateur est exprimé en pourcentage.

TFAA (Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt) : Est pris en compte dans l'appréciation de cet indicateur de performance le nombre d'accident du travail avec arrêt multiplié par 1 000 000 en divisant par le nombre d'heures travaillées.

Idée « climat » : Il s'agit d'une idée de progrès dans le cadre de l'innovation participative pour le « climat ». Une idée « climat » est une idée permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre de Safran Nacelles.

Article 4 : Seuil de déclenchement et plafond global d'intéressement

Afin de renforcer le caractère aléatoire de l'intéressement, les Parties conviennent qu'aucun intéressement ne sera calculé si le ROC du palier Safran Nacelles avant intéressement et après Participation de la société Safran Nacelles est inférieur à 3% de son chiffre d'affaires. Ainsi, pour une année considérée, il n'y a versement au titre de l'intéressement que si la condition suivante est remplie sur le périmètre du palier de consolidation de Safran Nacelles :

- Le ROC est au minimum égal à 3% du chiffre d'affaires

Par ailleurs, le montant global de l'intéressement d'un exercice, tel qu'il résulte de la formule de calcul retenue par le présent accord (comprenant le cas échéant son coefficient de modulation), ne peut dépasser au total 7% de la masse salariale globale des bénéficiaires, appréciée pour chaque exercice.

Par conséquent, si l'application de la formule d'intéressement aboutit à ce que son montant global soit supérieur au plafond de 7 % du total des salaires bruts versés, celui-ci sera automatiquement ramené au niveau de ce plafond.

Pour l'exercice 2021, conformément à « l'Accord de transformation d'activité au sein de Safran », conclu au niveau du Groupe le 8 juillet 2020 pour faire face à la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 et à ses répercussions sur l'industrie aéronautique et le Groupe Safran, les Parties conviennent que l'intéressement est exceptionnellement plafonné en fonction du niveau de la participation Groupe versée aux salariés au titre de cette même année, de telle sorte que la somme de l'intéressement et de la participation ne saurait excéder 4% de la masse salariale brute de l'entreprise.

Par ailleurs, pour ce même exercice 2021, conformément à la clause de retour à meilleure fortune prévue par l'article 5 de « l'Accord de transformation d'activité au sein de Safran », conclu au niveau du Groupe le 8 juillet 2020, les parties conviennent que si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R »), prévus par ledit accord de Groupe, est supérieure à 70% et que chaque niveau d'indicateur de reprise est supérieur à 50%, le taux plafond de 4 % prévu par la clause de plafonnement dite clause « P+I » sera fixé à 10%.

De la même façon pour l'exercice 2021, si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 90% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 80%, la clause de plafonnement de l'intéressement versé au titre de l'exercice 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre de la même année aux salariés de l'entreprise, ne s'appliquera pas.

Les parties conviennent d'annexer au présent accord l'article 5 de « l'Accord de transformation d'activité au sein de Safran », conclu au niveau du Groupe le 8 juillet 2020 (annexe 9).

Article 5 : Modalités de calcul de l'intéressement

Si le seuil de déclenchement visé à l'article 4 est atteint, le montant global de l'intéressement est déterminé en fonction de la Masse Salariale (MS) selon les règles suivantes :

- ✓ Pour un ratio ROC/CA compris entre 3% et 5% ($3\% \leq \text{ROC/CA} < 5\%$), le montant de base de l'intéressement (INT) est égal à 2% de la Masse Salariale.
- ✓ Lorsque le ratio ROC/CA est situé entre 5% et 11% ($5\% \leq \text{ROC/CA} \leq 11\%$), le montant de base de l'intéressement (INT) est déterminé par le segment de droite joignant les deux points [ROC/CA = 5%, INT = 3%] et [ROC/CA = 11%, INT = 6%]. L'évolution de l'intéressement (INT) sur ce segment de droite est régit par l'équation suivante :
 - $\text{INT} = (0,50 * \text{ROC/CA} + 0,50\%)$ de la Masse Salariale
Le graphique correspondant est présenté en annexe 1
- ✓ Au-delà d'un ratio ROC/CA supérieur à 11%, le montant de base de l'intéressement est fixé à 6% de la Masse Salariale.

Article 6 : Le coefficient de modulation

Le montant de base de l'intéressement (INT) peut être le cas échéant majoré en fonction d'un coefficient de modulation (« Booster ») basé sur 6 indicateurs de performance :

- L'atteinte de l'objectif global d'OQD OEM (On Quality Delivery Original Equipment Manufacturers) ;
- L'atteinte de l'objectif global d'OQD CSSD (On Quality Delivery Customer Support Services Division (Spares));
- L'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM (On Time Delivery Original Equipment Manufacturers) ;
- L'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD (On Time Delivery Customer Support Services Division (Spares)) ;
- Le TFAA (Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt) ;
- Le nombre moyen par salarié et par an d'idées de progrès « Climat » dans le cadre de l'innovation participative.

Le coefficient de modulation (« Booster ») ne peut annuellement être inférieur à 1 et supérieur à 1,50. Dès lors, si aucun indicateur de performance ne permet de dégager un pourcentage de majoration composant le coefficient de modulation (« Booster »), ce dernier coefficient de modulation sera égal à 1.

Si les six indicateurs de performance conduisent à retenir la majoration maximale pour tous les indicateurs visés ci-dessous, le coefficient de modulation (« Booster ») sera porté de 1,50 à 1,55.

Pour rappel, le montant global de l'intéressement tel qu'il résulte de la formule de calcul retenue par le présent accord (égal au montant initial multiplié par le coefficient de modulation) ne peut dépasser le plafond de 7% de la Masse Salariale.

Il est annexé au présent accord une simulation de la formule économique avec coefficient de modulation (« Booster ») à un niveau d'atteinte maximal des objectifs à 1,50 (annexe 2), étant précisé qu'en cas d'atteinte maximale des indicateurs de performance, le coefficient de modulation (« Booster ») est automatiquement porté à 1,55.

Le coefficient de modulation (« Booster ») est basé sur les 6 indicateurs suivants :

- **Indicateur de performance n° 1.** L'atteinte de l'objectif global d'OQD OEM (On Quality Delivery Original Equipment Manufacturers) :
 - Pour 2021 :
 - Si le seuil ppm OQD OEM est supérieur 55.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est égal à 55.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est inférieur ou égal à 40.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
 - Pour 2022 :
 - Si le seuil ppm OQD OEM est supérieur à 50.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est égal à 50.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est inférieur ou égal à 35.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;

- Pour 2023 :
 - Si le seuil ppm OQD OEM est supérieur à 45.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est égal à 45.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est inférieur ou égal à 30.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
- ⇒ Lorsque le seuil ppm OQD OEM est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 Majoration = $((-0,0333 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,2333)$
 - Pour l'année 2022 Majoration = $((-0,0333 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,2167)$
 - Pour l'année 2023 Majoration = $((-0,0333 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,200)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 3.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil ppm OQD OEM est de 45.000 ppm, soit entre le palier de 55.000 ppm et celui de 40.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 8,3 %.

- **Indicateur de performance n° 2.** L'atteinte de l'objectif global d'OQD CSSD (On Quality Delivery Customer Support Services Division (Spares)) :

- Pour 2021 :
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est supérieur à 6.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est égal à 6.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est inférieur ou égal à 4.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- Pour 2022 :
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est supérieur à 5.500 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est égal à 5.500 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est inférieur ou égal à 3.500 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- Pour 2023 :
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est supérieur à 5.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est égal à 5.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est inférieur ou égal à 3.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- ⇒ Lorsque le seuil ppm OQD CSSD est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 : Majoration = $((-0,15 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,1100)$
 - Pour l'année 2022 : Majoration = $((-0,15 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,1025)$

RT
CH
MA

Pour l'année 2023 : Majoration = $((-0,15 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,0950)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 4.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil ppm OQD CSSD est de 5.600 ppm, soit entre le palier de 6.000 ppm et celui de 4.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2,6 %.

- **Indicateur de performance n° 3.** L'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM (On Time Delivery Original Equipment Manufacturers) :
 - Pour 2021 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est inférieur à 90 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est égal à 90 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est d'au moins 96 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
 - Pour 2022 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est inférieur à 91 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est égal à 91 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est d'au moins 97 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
 - Pour 2023 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est inférieur à 92 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est égal à 92 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est d'au moins 98 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
 - ⇒ Lorsque le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 : Majoration = $((0,8333 \times \text{OTD OEM}) - 0,7000)$
 - Pour l'année 2022 : Majoration = $((0,8333 \times \text{OTD OEM}) - 0,7083)$
 - Pour l'année 2023 : Majoration = $((0,8333 \times \text{OTD OEM}) - 0,7167)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 5.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est de 92,4 %, soit entre le palier de 90 % et celui de 96 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 7 %.

- **Indicateur de performance n° 4.** L'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD (On Time Delivery Customer Support Services Division (Spares)) :

- Pour 2021 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est inférieur à 93 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est égal à 93 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est d'au moins 96 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- Pour 2022 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est inférieur à 94 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est égal à 94 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est d'au moins 97 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- Pour 2023 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est inférieur à 95 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est égal à 95 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est d'au moins 98 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- ⇒ Lorsque le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 : Majoration = $((1 * \text{OTD CSSD}) - 0,91)$
 - Pour l'année 2022 : Majoration = $((1 * \text{OTD CSSD}) - 0,92)$
 - Pour l'année 2023 : Majoration = $((1 * \text{OTD CSSD}) - 0,93)$
 Le graphique correspondant est présenté en annexe 6.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est de 94,5 %, soit entre le palier de 93 % et celui de 96 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 3,5 %.

- **Indicateur de performance n° 5.** Le nombre des accidents connus, déterminé à travers le TFAA (Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt) :

- Pour 2021 :
 - Si le TFAA connu est supérieur à 3,4, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le TFAA connu est égal à 3,4, majoration de 5% ;
 - Si le TFAA connu est inférieur ou égal à 3, majoration de 10% ;
- Pour 2022 :
 - Si le TFAA connu est supérieur à 3,2, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le TFAA connu est égal à 3,2, majoration de 5% ;
 - Si le TFAA connu est inférieur ou égal à 2,8, majoration de 10% ;

RT
CH
MA

- Pour 2023 :
 - Si le TFAA connu est supérieur à 3,0, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le TFAA connu est égal à 3,0, majoration de 5% ;
 - Si le TFAA connu est inférieur ou égal à 2,6, majoration de 10% ;
- ⇒ Lorsque le TFAA est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 : Majoration = $((-0,125 * \text{TFAA}) + 0,475)$
 - Pour l'année 2022 : Majoration = $((-0,125 * \text{TFAA}) + 0,450)$
 - Pour l'année 2023 : Majoration = $((-0,125 * \text{TFAA}) + 0,425)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 7.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le TFAA est de 3,2, soit entre le palier de 3,4 et celui de 3, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 7,5 %.

- **Indicateur de performance n° 6.** Le nombre moyen par salarié et par an d'idées de progrès « Climat » dans le cadre de l'innovation participative :
 - Pour 2021 :
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est inférieur à 0,1 idée par salarié et par an, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est égal à 0,1 idée par salarié et par an, majoration de 5% ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est supérieur ou égal à 0,3 idée par salarié et par an, majoration de 10% ;
 - Pour 2022 :
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est inférieur à 0,3 idée par salarié et par an, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est égal à 0,3 idée par salarié et par an, majoration de 5% ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est supérieur ou égal à 0,5 idée par salarié et par an, majoration de 10% ;
 - Pour 2023 :
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est inférieur à 0,5 idée par salarié et par an, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est égal à 0,5 idée par salarié et par an, majoration de 5% ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est supérieur ou égal à 0,7 idée par salarié et par an, majoration de 10% ;
 - ⇒ Lorsque le seuil du nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :

Pour l'année 2021 : Majoration = $((0,25 * \text{Idée Climat par salarié}) + 0,025)$

Pour l'année 2022 : Majoration = $((0,25 * \text{Idée Climat par salarié}) - 0,025)$

Pour l'année 2023 : Majoration = $((0,25 * \text{Idée Climat par salarié}) - 0,075)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 8.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil nombre d'idées émises, retenues et réalisées dans le cadre de l'innovation participative est de 0,2, soit entre le palier de 0,1 et celui de 0,3, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 7,5 %, au regard du segment de droite joignant les deux paliers concernés.

Comme rappelé au présent article, si les six indicateurs de performance conduisent à retenir la majoration maximale pour tous les indicateurs visés ci-dessus, le coefficient de modulation (« Booster ») sera porté de 1,50 à 1,55.

Les parties conviennent que les indicateurs de performance ci-dessus seront rediscutés et le cas échéant faire l'objet d'ajustements au titre d'une année considérée au travers d'un avenant au présent accord.

Article 7 : Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement sera réparti entre les salariés bénéficiaires proportionnellement aux salaires bruts annuels perçus au sein de Safran Nacelles par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Par salaire brut annuel perçu par le personnel, il faut entendre le montant du salaire brut fiscal annuel (hors intéressement de la période précédente) soumis à cotisations de sécurité sociale tel qu'il serait porté sur la déclaration sociale nominative (DSN).

Pour certaines périodes d'absence, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. Il s'agit des périodes de :

- congés de maternité et d'adoption ;
- congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du Code du travail (décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans) ;
- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- placement en activité partielle ;
- mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Toutefois, le montant du salaire brut fiscal annuel pris en considération pour la répartition de l'intéressement au titre de l'exercice considéré ne pourra pas être inférieur à 1 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale). Le PASS est revalorisé en fonction de l'évolution des salaires, conformément aux règles prévues par le code de la sécurité sociale (à titre informatif, le montant du PASS pour 2021 est de 41.136 €). Ce salaire plancher s'entend pour une année de présence à temps plein ; il est proratisé en cas de temps partiel et de présence incomplète sur l'année considérée.

Les éléments ci-avant mentionnés impliquent que le taux applicable pour le versement de l'intéressement soit calculé en tenant compte de l'effet plancher ainsi que du plafond légal prévu à l'article L.3314-8 du Code du Travail. Pour rappel, le montant des primes distribuées à un bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Pour

les salariés n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence dans les effectifs.

Article 8 : Versement de la prime d'intéressement

Le calcul de l'intéressement est fait dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice en tenant compte de l'effet plancher ainsi que du plafond prévu à l'article L.3314-8 du Code du Travail.

Un acompte correspondant à environ 50 % de la prime est versé dès que les éléments du calcul peuvent être convenablement appréciés et au plus tard fin février de l'année N + 1 au personnel concerné. Si l'avance versée excède l'intéressement dû à la clôture de l'exercice, le trop perçu doit être obligatoirement reversé.

Le solde est versé au plus tard au 31 mai de l'année N + 1, suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés.

Les régimes fiscal et social des sommes issues de l'intéressement (sommes versées immédiatement ou affectées sur un support dédié) sont ceux applicables au jour de leur versement.

Article 9 : Information individuelle du personnel et règles de versement et/ou d'affectation de l'intéressement

Lors du versement de la prime, chaque bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie, par courrier ou par voie électronique, rappelant succinctement :

- les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement ;
- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant qui lui est attribué et dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement ;
- la retenue opérée au titre de la CSG-CRDS ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- le délai à partir duquel les droits nés de l'investissement de l'intéressement sur un plan d'épargne salariale sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Le bénéficiaire est présumé informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de communication de ces informations.

Chaque salarié bénéficiaire aura à faire connaître, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé informé, à l'aide du document qui lui sera remis au moment du versement de l'intéressement (acompte et solde), s'il souhaite :

- Percevoir en tout ou partie le montant de l'intéressement,
- Et / ou l'affecter en tout ou partie au sein du Plan Epargne Groupe en vigueur,
- Et / ou l'affecter en tout ou partie au sein Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCOLLECTIF) en vigueur.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé informé, les sommes correspondantes seront investies en

totalité dans le FCPE Safran TRESO, défini au travers de l'accord relatif au Plan d'Epargne Groupe Safran signé le 17 janvier 2006.

Il sera demandé à tout salarié quittant l'entreprise d'informer la direction de :

- l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits
- tout changement d'adresse postérieur

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont affectées par défaut sur le Plan Epargne Groupe en vigueur dans les conditions visées à l'article 10 du présent accord. Ces sommes pourront être réclamées par l'intéressé jusqu'au terme de la prescription fixée par la législation en vigueur.

Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme du délai de prescription fixé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-11 du Code du travail.

Article 10 : Information collective

Le Comité Social et Economique Central sera informé chaque année de l'application du présent accord, notamment à l'occasion de l'information – consultation relative à la « politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ».

Par ailleurs, les parties conviennent de la nécessité de communiquer à échéance trimestrielle sur la réalisation des objectifs fixés pour chacun des indicateurs de performance opérationnelle et ainsi contribuer à une meilleure appropriation par le plus grand nombre.

Article 11 : Evolution de la législation

Au cas où interviendraient des modifications de la législation des normes comptables susceptibles d'avoir des conséquences sur l'Accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

Article 12 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans incluant les exercices 2021, 2022 et 2023, soit les exercices courant à partir du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2023. Il prendra fin le 31 décembre 2023.

A l'issue de cette période, les parties se réuniront pour définir les modalités d'un éventuel nouvel accord.

A défaut de négociation sur le renouvellement, le présent accord prendra fin à son terme.

Cet accord entrera en vigueur au lendemain du dépôt auprès des services compétents de la DREETS et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Article 13 : Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la DRIETS, unité des Yvelines, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail, le présent accord ne sera pas rendu public, ni versé dans une base de données nationale.

Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires, le 28 juin 2021

Pour Safran Nacelles,

Cédric Halé,
Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales,

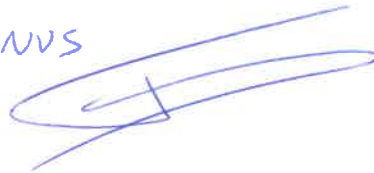
Pour la CFDT :

Martial AUGER



Pour la CFE-CGC :

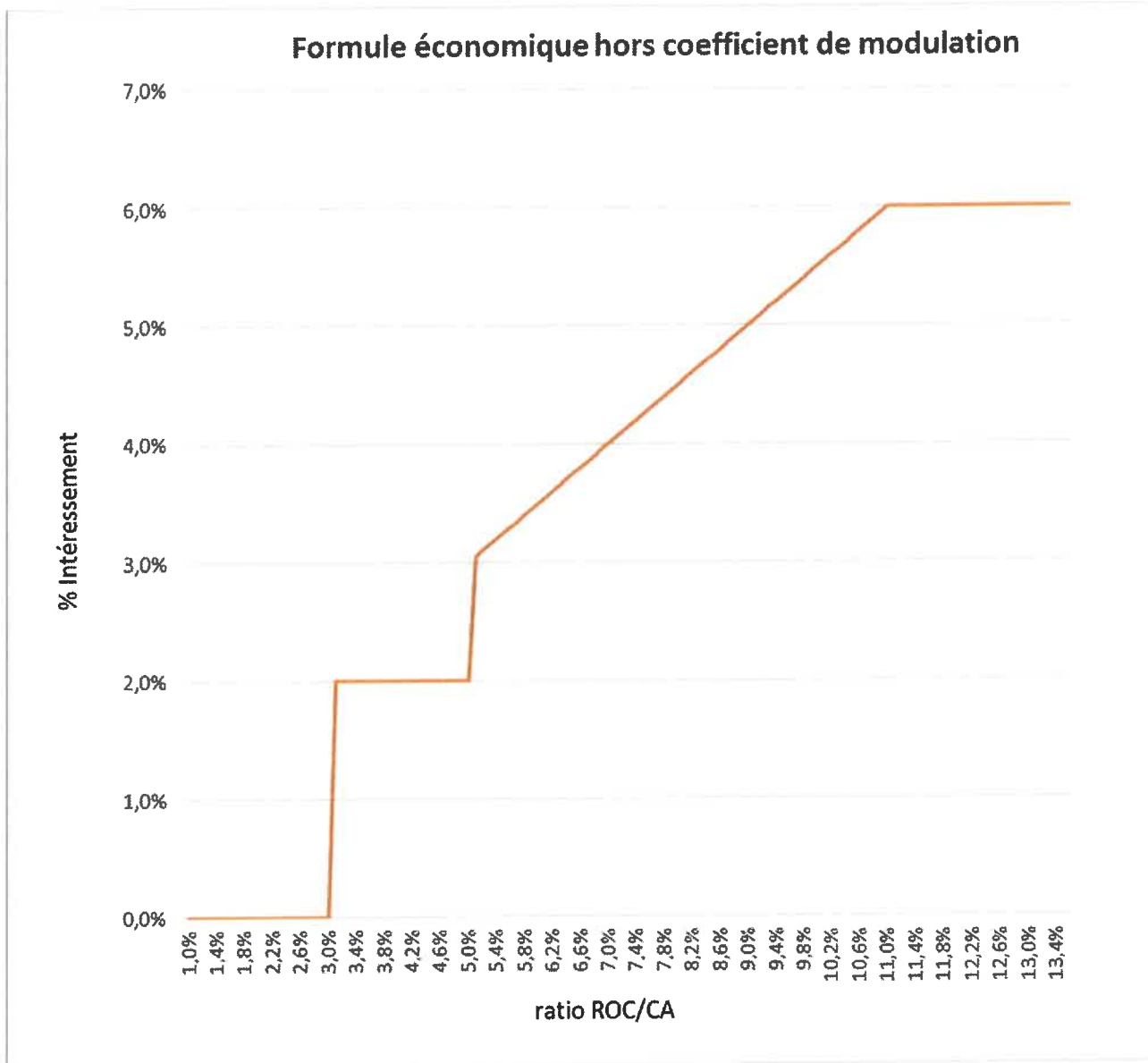
RODOLFO TONVS



Pour la CGT :

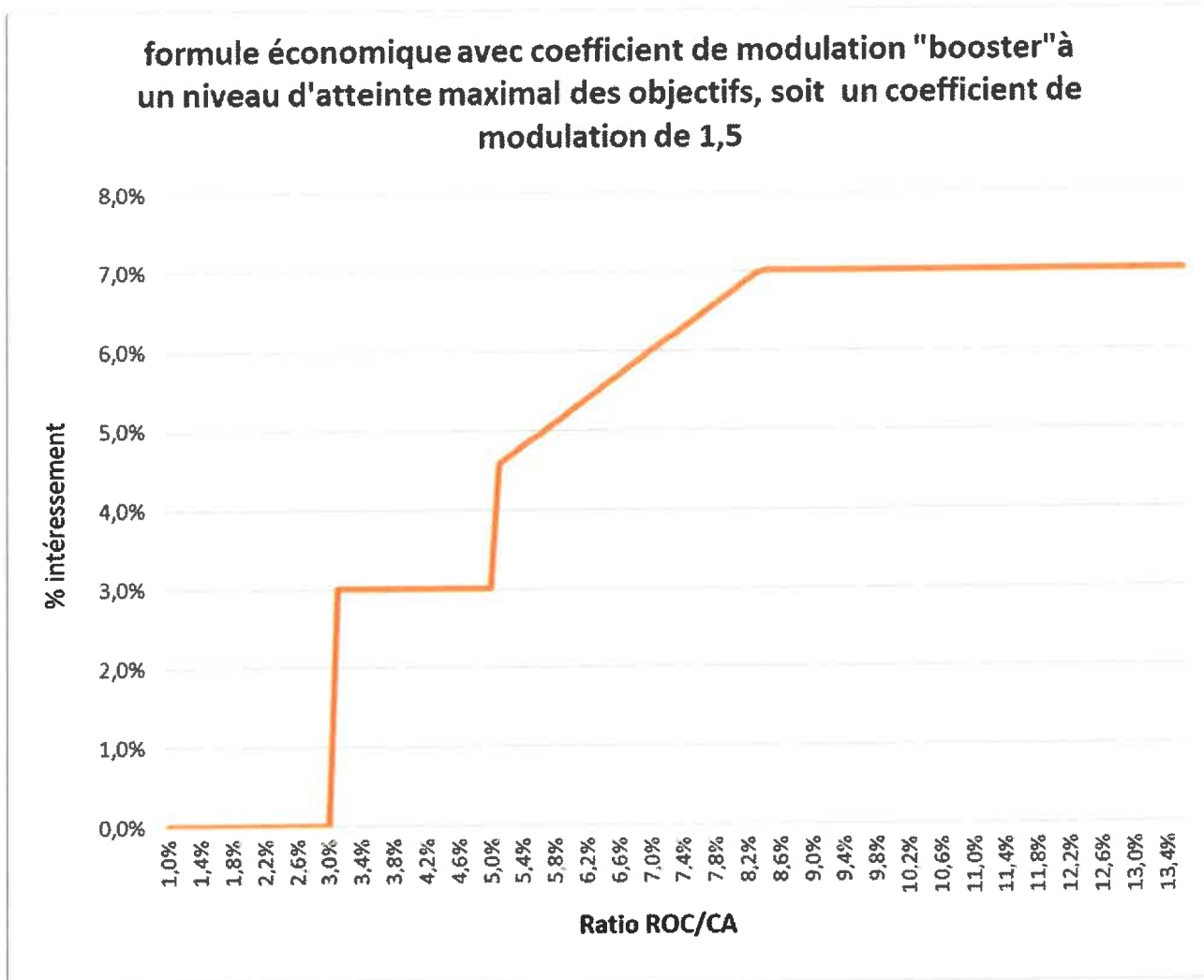
ANNEXES

Annexe 1



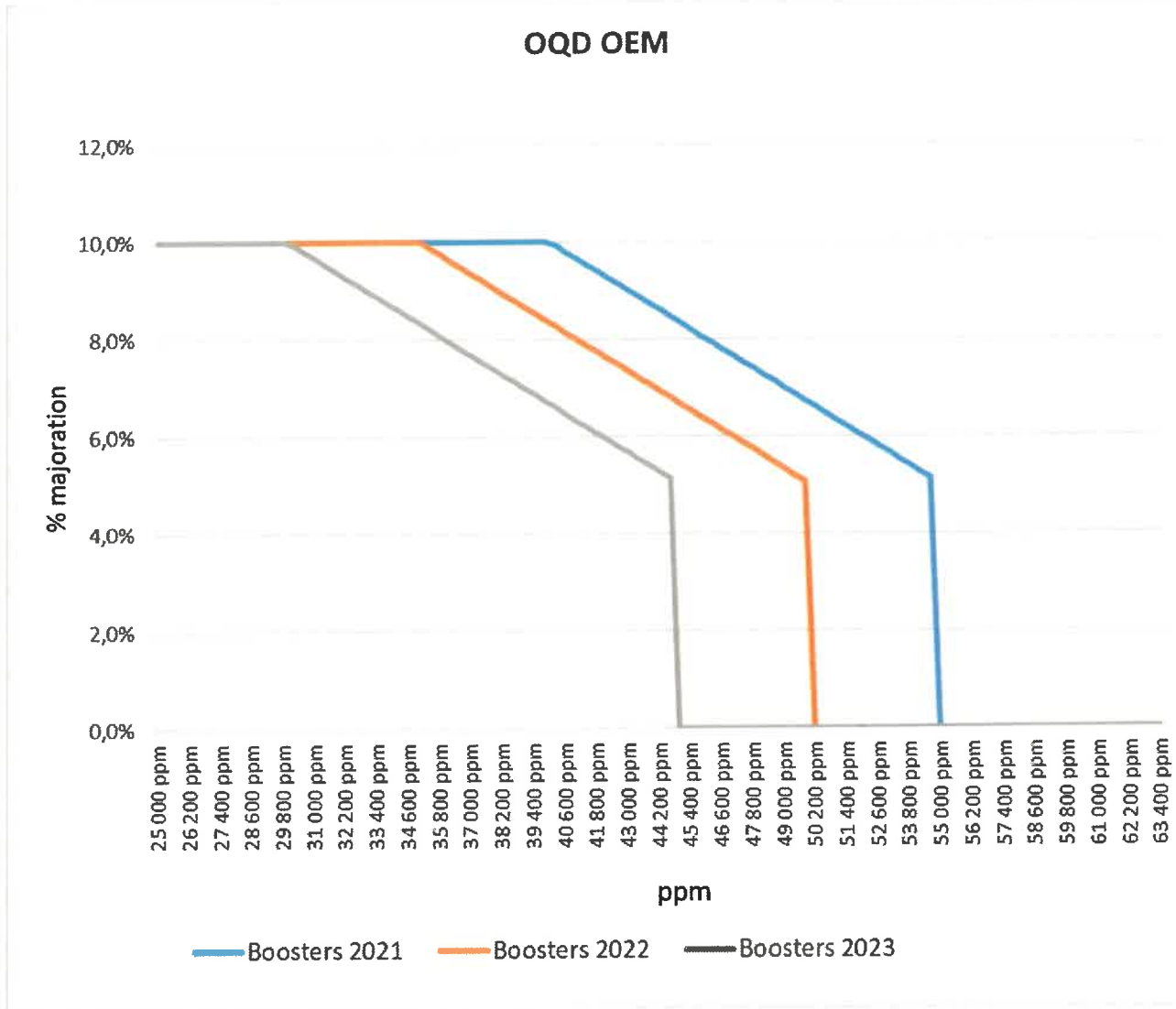
AT
ex

Annexe 2



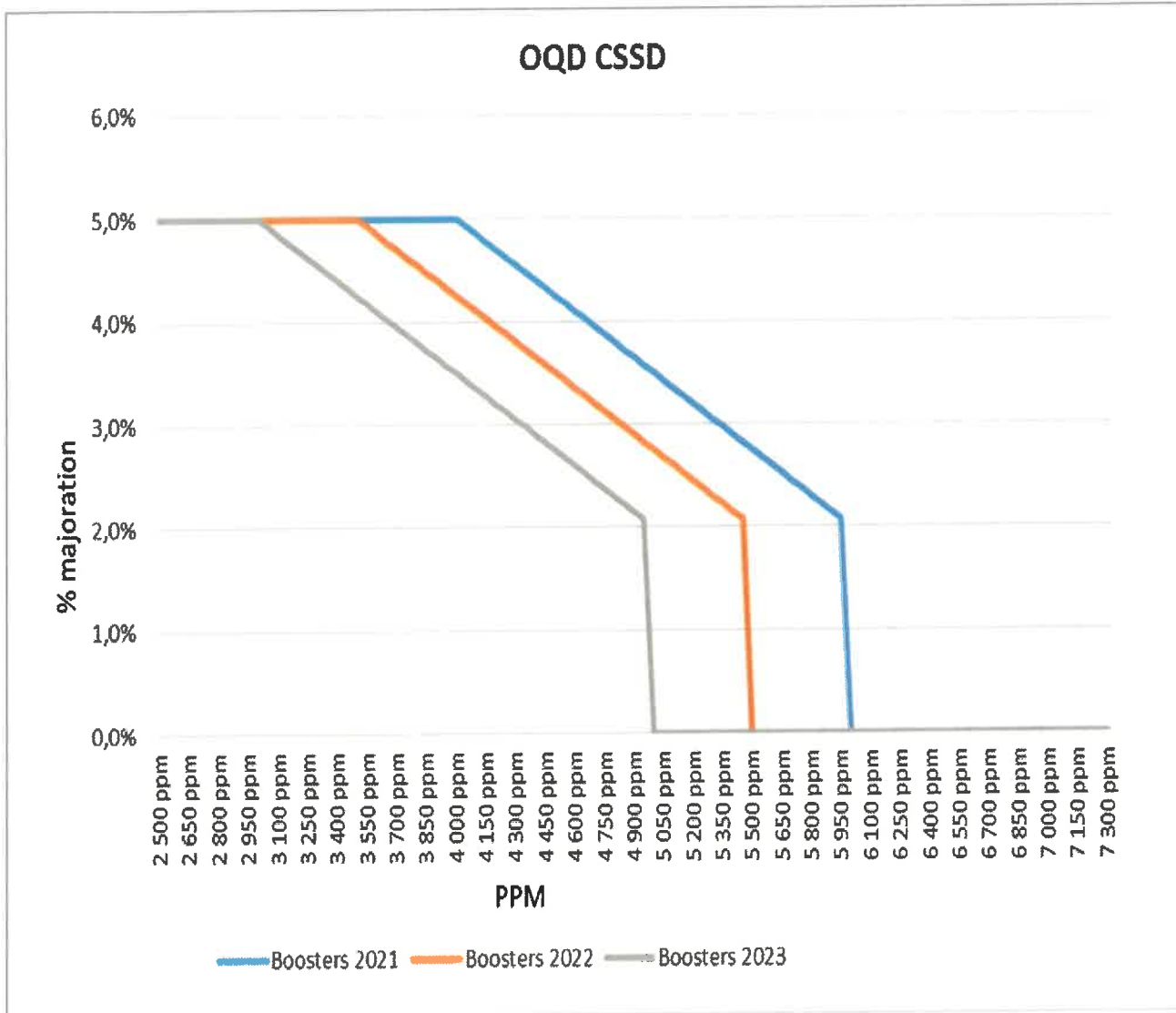
Comme rappelé à l'article 6 du présent accord, si les six indicateurs de performance conduisent à retenir la majoration maximale pour tous les indicateurs visés à l'article 6, le coefficient de modulation (« Booster ») sera porté de 1,50 à 1,55.

Annexe 3



RT
CH

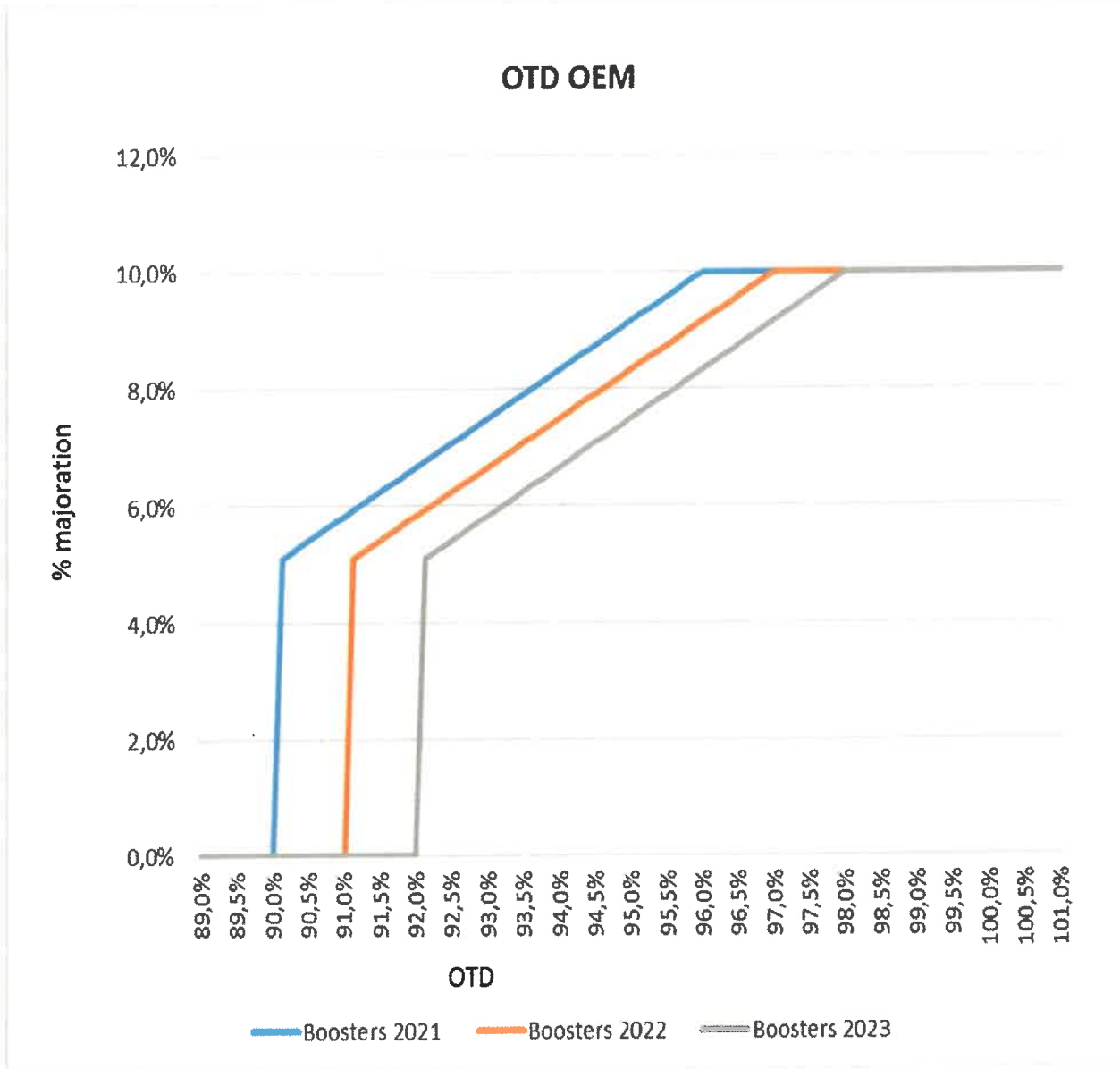
Annexe 4



RT
CH

NA

Annexe 5



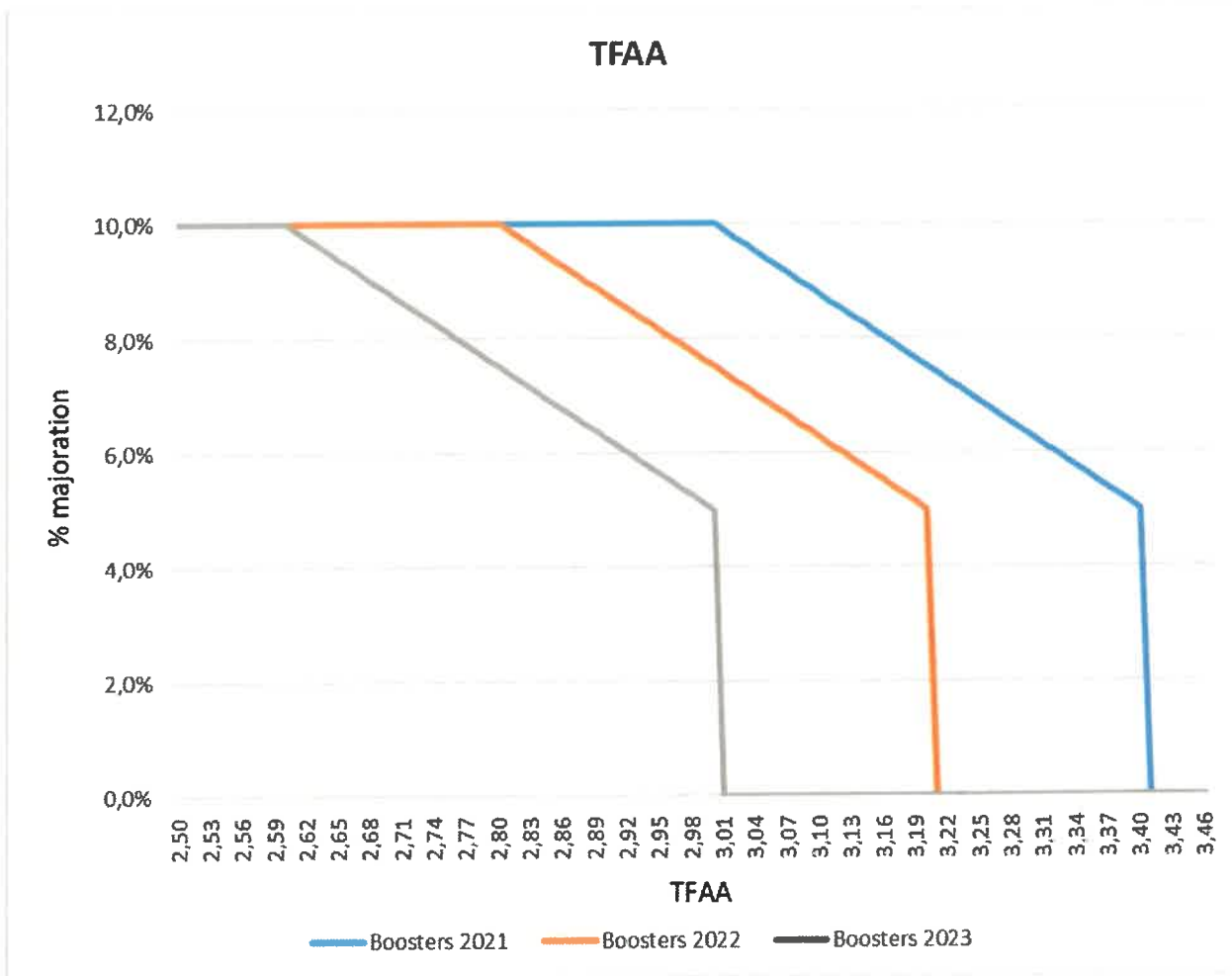
MA RT CH

Annexe 6



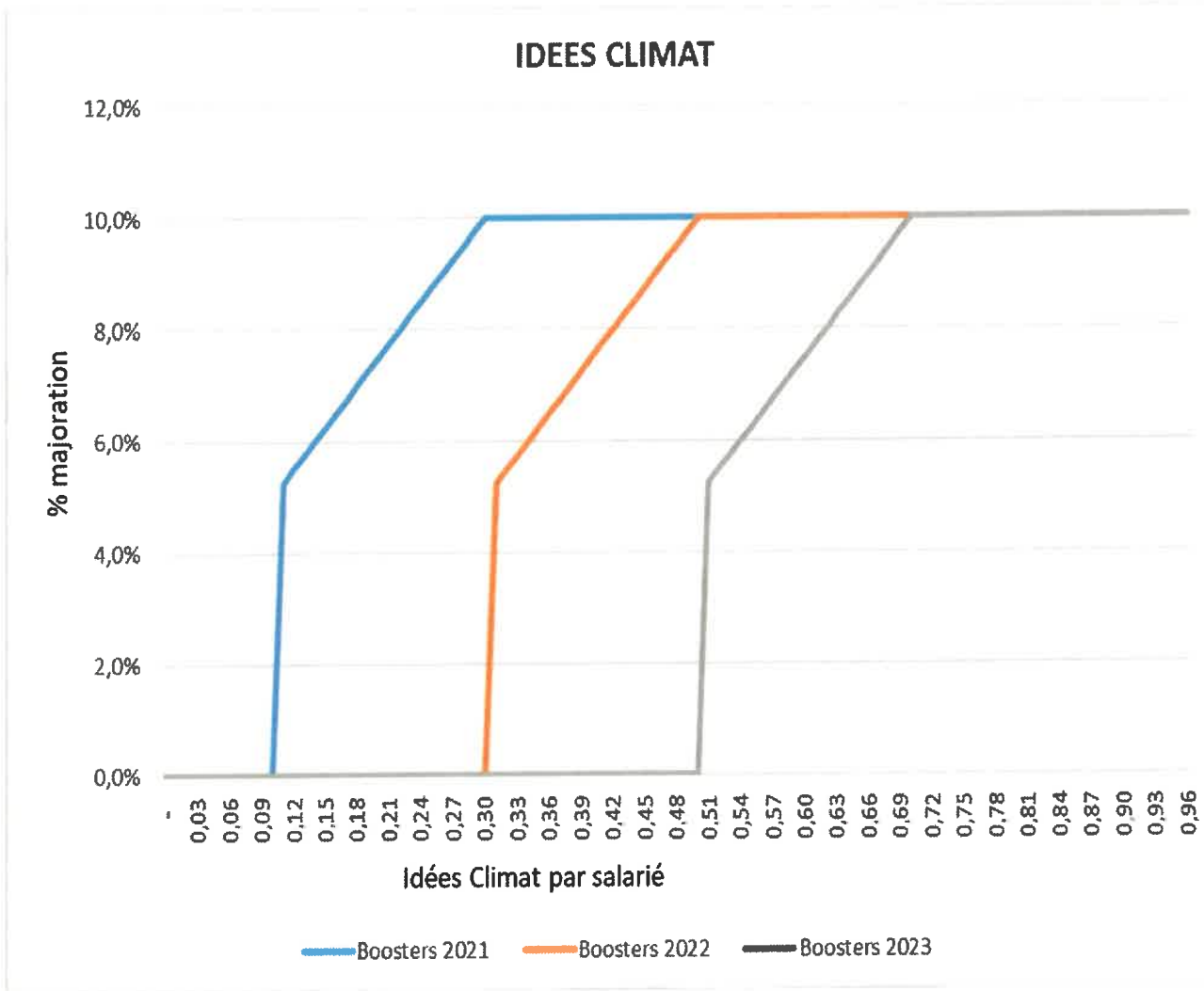
MA
RT
CH

Annexe 7



RT
CH
AA

Annexe 8



Annexe 9

Article 5 de l'accord de Groupe portant sur la Transformation d'Activité au sein de SAFRAN en date du 8 juillet 2021.

Article 5. Clause de retour à meilleure fortune

Article 5.1. Principe

Les parties conviennent de ne pas poursuivre l'application de certaines mesures du présent accord dans le cas où les conditions cumulatives définies ci-après seraient réunies.

Ces conditions ont pour objectif de mesurer le niveau de reprise de l'activité de Safran en 2021 par rapport aux 6 premiers mois des exercices 2019 et 2020 et par rapport à ces deux exercices pris en compte intégralement.

Le niveau de reprise sera apprécié en prenant en compte les 3 indicateurs suivants :

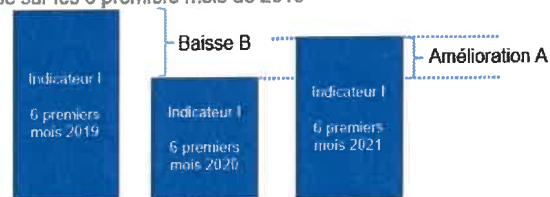
- Le chiffre d'affaires groupe (indicateur 1)
- La marge opérationnelle du groupe (indicateur 2)
- La génération du cash-flow libre groupe (indicateur 3)

Article 5.2 Mesure de la reprise pour chaque indicateur

L'analyse de la reprise pour chaque indicateur interviendra dans les conditions suivantes :

- Mesure de la reprise pour chaque indicateur:

- Analyse de la reprise sur les 6 premiers mois de 2019



Pour chaque indicateur, le niveau de reprise R est défini comme étant:

$$R = A / B$$

- Analyse de la reprise sur l'année 2019



Pour chaque indicateur, le niveau de reprise R est défini comme étant:

$$R = A / B$$

Le ratio « R » défini ci-dessus permettra de mesurer pour chaque indicateur le niveau de reprise d'activité. « R » représente donc le niveau de reprise d'activité de l'indicateur concerné apprécié sur les 6 premiers mois de l'exercice 2021 et sur l'exercice 2021 pris dans son intégralité.

RT
CH
MA

La valeur des indicateurs pour les 6 mois de l'année 2019 et pour l'ensemble de l'année 2019 est la suivante :

| Indicateur | 6 premiers mois 2019 | Année 2019 |
|--------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Chiffre d'affaires Groupe | 12 102 millions d'euros | 24 640 millions d'euros |
| Marge opérationnelle Groupe | 15,6% | 15,5% |
| Génération de cash-flow libre Groupe | 1 177 millions d'euros | 1 983 millions d'euros |

La valeur des indicateurs pour les 6 premiers mois des exercices 2020 et 2021 et la valeur pour les deux exercices 2020 et 2021 seront communiquées en même temps que la communication officielle semestrielle/annuelle du Groupe.

Les parties signataires conviennent de se réunir, début 2021, lorsque l'indicateur relatif au Chiffre d'Affaires Groupe (Indicateur 1) retenu dans la présente clause sera connu pour l'année 2020, afin d'apprécier son caractère efficient ou non et, dans ce second cas, de redéfinir les mesures adaptées à mettre en œuvre.

Article 5.3. Dispositions de l'accord concernées par la clause de retour à meilleure fortune

Sont concernées par la présente clause les mesures suivantes citées dans l'Article 1 du Chapitre 1 :

- La disposition portant sur le gel du versement des cotisations patronales au titre du régime de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres (Accord de groupe - article 83 CGI)
- La disposition instaurant un Plafonnement de l'intéressement versé au titre des exercices 2020 et 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre des mêmes années aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de l'intéressement et de la participation n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise (brut Sécurité sociale reconstitué).
- La disposition portant sur le gel des cotisations employeur au titre des régimes de retraite supplémentaire article 83 additionnel et article 82 mis en place par décisions unilatérales.

Article 5.4. Application de la clause de retour à meilleure fortune.

a. Appréciation des conditions de la reprise sur les 6 premiers mois de l'exercice 2021

- ❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 70% et que chaque niveau d'indicateur de reprise est supérieur à 50%, les dispositions suivantes seront appliquées :
 - Il sera mis un terme au gel du versement des cotisations patronales au titre du régime de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres « article 83 du CGI ». Cette mesure couvrira la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021.
 - Par ailleurs, une prime versée aux salariés du Groupe au cours du 4^{ème} trimestre 2021. Le montant et les modalités d'attribution de cette prime seront définies par les parties signataires.

L'appréciation du niveau de reprise d'activité sera effectuée à la fin du mois de septembre 2021.

- ❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 90% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 80%, les dispositions suivantes seront appliquées :
 - Outre les mesures précitées, les sociétés concernées du Groupe Safran mettront, de façon unilatérale et en respectant la procédure applicable, un terme au gel du versement des cotisations patronales au titre des régimes de retraite supplémentaire article 83 additionnel et article 82 mis en place par décisions unilatérales. Cette mesure couvrira la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021.

b. Appréciation des conditions de la reprise sur l'exercice 2021 pris dans son intégralité

- ❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 70% et que chaque niveau d'indicateur de reprise est supérieur à 50%, la disposition suivante sera appliquée :
 - Le taux plafond de 4 % prévu par la clause de plafonnement dite clause dite « P+I » sera fixé à 10%. Ce principe sera inséré dans les avenants / accords d'intéressement Société.
- ❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 90% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 80%, la disposition suivante sera appliquée :
 - Outre la mesure précitée, la clause de plafonnement de l'intéressement versé au titre de l'exercice 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre de la même année aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de l'intéressement et de la participation n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise (brut Sécurité sociale reconstitué) ne s'appliquera pas. Ce principe sera inséré dans les avenants / accords d'intéressement Société.

Article 5.5. Perspectives pour les années 2022 et suivantes

Les parties entendent étudier, à l'issue de la période d'application du présent Accord, la possibilité de travailler à l'amélioration de certains dispositifs d'épargne salariale ou d'épargne retraite Groupe, compte tenu par ailleurs des évolutions de réglementation qui interviendraient dans le courant des années 2020 et 2021.