



Accord intéressement 2024 – 2026

Positionnement de la CGT

L'**intéressement** est une **prime** qui permet de redistribuer une partie de la richesse créée par le travail des salariés. La CGT rappelle que la priorité doit être donnée à un salaire pérenne et non pas à des primes défiscalisées et aléatoires.

C'est avec un salaire mensuel que chaque salarié peut payer son loyer ou rembourser le prêt de son logement, pas avec une prime d'intéressement fluctuante.

L'accord d'intéressement a été renégocié pour couvrir les années 2024 à 2026.

Le niveau de l'intéressement maximum correspond à 6% du salaire en fonction de la performance économique et 2% supplémentaires en fonction de critères opérationnelles. Soit 8% au total.

Les critères opérationnels portent sur les programmes série et en développement, les rechanges sur les programmes civils et militaires, l'amélioration de la qualité et de l'innovation, et la santé, sécurité, environnement et ressources humaines.

La CGT et toutes les organisations syndicales ont proposé d'**augmenter le niveau global de l'intéressement** à 10%. **Refus catégorique de la direction.**

La CGT a proposé de **valoriser les critères économiques** à plus de 6% si les critères opérationnels ne sont pas suffisamment tenus. **Refus de la direction.**

La CGT a proposé de **valider un critère opérationnel non atteint en raison d'évènements indépendants à SAE**. Par exemple, une crise impactant BOEING et contraignant à baisser le nombre de livraison de moteurs dans une année, ne devrait pas impacter l'intéressement. **Refus de la direction.**

La CGT a proposé un **intéressement uniforme** car la richesse créée est le résultat d'un travail collectif.

Dans le sport, si les salaires des joueurs sont différents, les primes de match sont uniformes. Ce doit être pareil pour l'intéressement. **Refus de la direction.**

La CGT a proposé alors d'augmenter le plancher de l'intéressement pour mieux répartir la richesse créée. Refus de la direction.

La direction propose d'**augmenter le seuil de déclenchement de l'intéressement** en le passant de 6% à 8% du ratio ROC/CA, avec un objectif annoncé pour le prochain accord d'un seuil à 10%. Il faut donc une meilleure performance économique pour bénéficier de l'intéressement.

C'est le 4^{ème} accord où la direction intègre une telle contrainte. Même si ce seuil est largement dépassé chaque année car nous créons beaucoup de richesse, c'est une **dégradation** des conditions d'attribution de l'intéressement.

La direction propose de **simplifier la formule de calcul de l'intéressement**. C'est ce que demandait la CGT car la formule était trop complexe. Mais la proposition de la direction est une **dégradation** entre 1% et 2% du niveau d'intéressement. Cette dégradation s'applique à un niveau de performance économique bas donc qui ne devrait pas impacter notre intéressement puisque nous créons beaucoup de richesse.

Mais dans ce cas, pourquoi avoir dégradé la formule ? Est-ce parce que cet accord d'intéressement peut servir de référence pour d'autres sociétés du groupe qui créent moins de richesse et qui seraient impactées par cette nouvelle formule ?

La direction propose de **diminuer le nombre de critères opérationnels**. C'est ce que nous demandions. Ils passent donc de 14 à 11. Le poids total de tous ces critères passe à 3.3%, mais toujours limité à 2% maximum. Cette mesure ne permet donc pas d'améliorer le montant total de l'intéressement.

La CGT a proposé d'associer aux critères opérationnels des **indicateurs de moyens** (nombre d'embauches, heures de formation, investissement ...) et non pas uniquement de résultats (nombre de moteurs civils à livrer, nombre de défauts par moteurs civils en réparation, nombre de salariés ayant déposés une innovation participative, nombre d'entretiens individuels à réaliser ...). **Refus de la direction.**

Pour la CGT les indicateurs doivent mettre des engagements pour l'entreprise et non pas de la culpabilité ou de la pression sur les salariés.

La CGT dénonce une augmentation chaque année des contraintes sur les indicateurs dans des proportions qui peuvent finir par ne plus être tenables.

Pourra-t-on livrer chaque année 15% de moteurs en plus sans précision sur les embauches, les formations et les investissements nécessaires ? Faudra-t-il changer les horaires de travail pour tenir les objectifs ?

Pour la direction, cette négociation porte essentiellement sur les critères opérationnels.

Pour la CGT, la négociation devrait porter essentiellement sur le niveau de l'intéressement.

La CGT a signé les accords d'intéressement en 2012 et 2015 car ces accords apportaient des améliorations :

- Mise en place d'un plancher élevé qui permettait une meilleure répartition de la richesse.
- Acquiescement d'un forfait social de 20% pour que l'intéressement soit soumis à des cotisations sociales comme les salaires.
- Indexation du plancher de l'intéressement sur le plafond de la sécurité sociale pour réévaluer automatiquement chaque année l'intéressement minimum.
- Augmentation de l'enveloppe de l'intéressement pour permettre à tous les salariés au-dessus du plancher de percevoir intégralement l'intéressement calculé.

La CGT a aussi signé l'accord d'intéressement en 2018 car il ne proposait ni dégradation ni amélioration.

La CGT n'a pas signé l'accord d'intéressement de 2021 car il apportait des dégradations (seuil de déclenchement plus élevé), sans aucune amélioration.

L'accord de 2024 propose encore plus de dégradations (seuils de déclenchement, nouvelle formule de calcul). Et cet accord ne prend toujours pas en compte des revendications permettant d'améliorer la redistribution des richesses créées (formule plus favorable, plancher et plafonds d'intéressement), alors que ces richesses ne font que croître années après années.

Faut-il accepter un accord moins disant ? Faut-il encore cautionner des dégradations ?

Faut-il accepter un dialogue social qui se transforme en monologue, avec parfois du chantage comme lors des négociations salariales, lorsque des revendications sont proposées sur la répartition des richesses créées par les salariés ?

Faut-il s'étonner qu'à force de refuser des améliorations sur la rémunération, les salariés se tournent vers les extrêmes, non par adhésion mais par démotivation ?

Pour la CGT, c'est non.

La CGT SAE, après consultation de ses syndiqués sur tous les sites, se prononce contre l'accord d'intéressement tel que soumis à signature le 25 juin 2024.

La CGT demande une meilleure répartition des richesses créées y compris à travers l'accord d'intéressement.

Évry-Corbeil, le 25 juin 2024.

ACCORD D'INTERESSEMENT
SAFRAN AIRCRAFT ENGINES 2024-2025-2026

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Delphine BERILLOUX, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales:

- Pour la CFDT :
 - Stéphane Fabre
 - Anne-Claude Vitali
 - Valéry Renaud

- Pour la CFE-CGC :
 - RiANDET Janeline
 - TIREL Caroline
 -

- Pour la CGT :
 -
 -
 -

- Pour l'UNSA :
 - MUSZYMSKI Olivier
 - DELAGE Frédéric
 - MARIN Julien

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

L'accord d'intéressement Safran Aircraft Engines signé en 2021 et couvrant les exercices 2021-2022-2023 est arrivé à échéance le 31 décembre 2023.

Afin de poursuivre l'association du personnel aux résultats de l'entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de Safran Aircraft Engines se sont rencontrées afin d'examiner les termes d'un nouvel accord d'intéressement couvrant les exercices 2024-2025-2026.

Les parties rappellent que les sommes perçues au titre de l'intéressement constituent pour les salariés de Safran Aircraft Engines un complément de pouvoir d'achat mais ne peuvent se substituer à un élément de salaire.

Le présent accord est établi conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, le dispositif d'intéressement mis en place vise à :

- Associer collectivement les salariés de Safran Aircraft Engines à la réussite économique, technique, industrielle aussi bien qu'à celle liée à la santé sécurité environnement et à l'innovation ;
- Mobiliser et motiver l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines pour relever les défis des trois prochaines années, atteindre les objectifs de performance opérationnelle et des clients ;
- Permettre aux salariés qui le souhaitent de se constituer une épargne à long terme dans le cadre des dispositions fiscales de l'épargne salariale, au travers du Plan d'Epargne Groupe et du Plan d'Epargne Collectif pour la Retraite, en application des accords Groupe.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, le montant global de l'intéressement ne découle pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies dans l'Accord. Il est variable suivant les exercices et peut donc être nul.

Article 1 : Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des établissements de Safran Aircraft Engines :

- Titulaire d'un contrat de travail Safran Aircraft Engines ;
- Et ayant au moins trois mois d'ancienneté Groupe au 31 décembre de l'exercice ouvrant droit à l'intéressement.

Pour les salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté dans le Groupe et dont la mutation chez Safran Aircraft Engines intervient en cours d'année, le montant de l'intéressement sera calculé au prorata de leur temps de présence chez Safran Aircraft Engines.

Article 2 : Seuils de déclenchement et plafond

Pour un exercice considéré, il n'y a versement au titre de l'intéressement que si le ratio ROC avant intéressement / CA est supérieur ou égal à 8%.

ROC = Résultat opérationnel courant
CA = Chiffre d'Affaires

Le ROC et le chiffre d'affaires sont définis sur la base du référentiel comptable IFRS (« International Financial Reporting Standards ») sur lequel sont mesurés les objectifs de gestion de Safran Aircraft Engines. Les événements exceptionnels ou les changements de règles comptables pouvant entraîner des modifications sensibles, indépendantes de la gestion de l'entreprise, seront neutralisés.

Les résultats économiques pris en compte pour calculer l'indicateur de performance économique sont ceux de Safran Aircraft Engines et des sociétés consolidées relevant de son périmètre de gestion tel que délimité par les règles et critères de consolidations définies par Safran.

Le montant global de l'enveloppe d'intéressement d'un exercice ne pourra dépasser au total 8% de la masse salariale corrigée (hors charges part employeur).

La « masse salariale corrigée » désigne la somme des salaires bruts des bénéficiaires éventuellement majorés par l'application du salaire plancher de répartition tel que défini dans l'article 5 « Répartition de l'intéressement » du présent accord.

Article 3 : Calcul de l'intéressement

Si les conditions visées à l'article 2 sont réunies, le montant de l'intéressement (I) est déterminé selon la formule suivante :

$$I = (IB + C) \times MS$$

MS = masse salariale brute (hors charges part employeur)

IB = Intéressement de Base

Si $(ROC \text{ avant intéressement} / CA) < 8\%$ alors $IB + C = 0$

Si $(ROC \text{ avant intéressement} / CA) \geq 8\%$ alors $IB = (ROC \text{ avant intéressement} / CA) - 7,5\%$

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'R', 'H', 'S', 'M', 'O', 'H' and other marks.

Le montant de l'intéressement de base d'un exercice (IB) ne peut dépasser au total 6% des salaires bruts (hors charges part employeur).

Le montant des critères opérationnels d'un exercice (C) ne peut dépasser au total 2% des salaires bruts (hors charges part employeur).

C = Majoration par les critères opérationnels

Le calcul de base de l'intéressement est majoré en fonction de 4 familles de critères regroupant chacune plusieurs objectifs :

- N1 : Programmes en série et en développement
- N2 : Recharges sur les programmes civils et militaires
- N3 : Amélioration de la qualité et Innovation
- N4 : Santé, Sécurité, Environnement et Ressources Humaines

$$C = N1 + N2 + N3 + N4$$

Les objectifs opérationnels définis ci-après varient entre 0 et 0,30% en fonction des résultats obtenus.

La note obtenue pour l'ensemble des 11 objectifs opérationnels varie donc entre 0 et 3,30%.

Les critères opérationnels (C) se déclenchent à partir d'un (ROC avant intéressement / CA) $\geq 8\%$.

1. Programmes en série et en développement (N1)

1.1. Livraison des moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C

La satisfaction de nos clients est un objectif majeur pour Safran Aircraft Engines. A cet effet, le critère opérationnel retenu est la livraison des moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C, ce qui permet de mesurer le respect de nos engagements au regard des commandes passées par nos clients.

➤ Formule de calcul : Nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés au 31 décembre de chaque année

- Pour 2024 :
 - 100% de l'objectif atteint si :
 - Nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2024 \geq nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2023 + 8%
 - Note à 0 si :
 - Nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2024 \leq nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2023 + 3%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2025 :
 - 100% de l'objectif atteint si :
 - Nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2025 \geq nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2024 + 15%

- Note à 0 si :
 - Nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2025 \leq nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2024 + 5%
- Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2026 :
 - 100% de l'objectif atteint si :
 - Nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2026 \geq nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2025 + 15%
 - Note à 0 si :
 - Nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2026 \leq nombre de moteurs LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C livrés en 2025 + 5%
 - Variation linéaire entre ces bornes

1.2. Defect Per Engines LEAP-1A

Le critère opérationnel retenu est le taux DPE (Defect Per Engine) puisqu'il permet d'évaluer notre qualité de service et de mesurer la satisfaction de notre client Airbus.

Le DPE est calculé sur les livraisons de nos moteurs civils LEAP-1A à fin décembre de chaque année. Ce ratio est suivi mensuellement et ensuite rapporté à l'année calendaire.

➤ Formule de calcul : Nombre de défauts sur nos moteurs LEAP-1A détectés par Airbus / Nombre de moteurs LEAP-1A livrés du mois

- Pour 2024 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,18
 - 0% si la valeur est $>$ à 0,23
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2025 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,15
 - 0% si la valeur est $>$ à 0,20
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2026 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,12
 - 0% si la valeur est $>$ à 0,17
 - Variation linéaire entre ces bornes

1.3. On Time Delivery moteurs M88

Le critère opérationnel retenu est l'OTD (On Time Delivery), qui correspond au nombre de commandes livrées à l'heure sur le nombre total de commandes à livrer pour une période donnée. Cet indicateur permet de mesurer la ponctualité de Safran Aircraft Engines au regard des commandes à livrer auprès de nos clients.

L'OTD est calculé sur les moteurs M88 fabriqués en première monte. Il est défini par la date de référence demandée par le client, soit le On Time Delivery to Request.

Cet indicateur est mesuré au 31 décembre de chaque année sur les 12 mois calendaires, à l'exception de 2024 où cet indicateur est calculé sur les seuls 6 derniers mois calendaires.

Handwritten signatures and initials: SF, R, H, G, DB, LR, JM, OR

ACW

➤ Formule de calcul : (Nombre de moteurs M88 livrés à l'heure / Nombre total de moteurs M88 attendus) x 100

- Pour le 2nd semestre 2024 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD = 100%
 - Note à 0 si OTD < 95%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2025 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD = 100%
 - Note à 0 si OTD < 95%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2026 :
 - 100% de l'objectif atteint si OTD = 100%
 - Note à 0 si OTD < 95%
 - Variation linéaire entre ces bornes

1.4. Direction Technique

L'enjeu principal de Safran Aircraft Engines est de maintenir sa place de motoriste mondial majeur dans le domaine aéronautique, tout en répondant aux enjeux climatiques de notre Société.

Les critères opérationnels retenus répondent aux objectifs de la Direction Technique pour les années à venir, notamment en matière d'essais. En l'état, l'essai est considéré comme atteint dès lors qu'il est réalisé, qu'importe les résultats obtenus (arrêt suite à un incident ou par décision stratégique par exemple).

- Pour 2024 :
 - Note à 100% si les essais en vol du calculateur M88 Type 4 sont réalisés sur le Rafale et si les essais mécaniques (Comaur) et aérodynamiques (EcoEngine) de l'aube Génération 1 de l'Open Fan sont réalisés
 - Note à 50% si seul l'un des deux objectifs est atteint
 - 0% si aucun de ces objectifs n'est atteint
- Pour 2025 :
 - Note à 100% si les essais de validation K2000 (compresseur et moteur) sont réalisés (représente 25% de la note totale) et si les essais Turenne 2 bis sont réalisés (représente 25% de la note totale) et si les essais du FPAS 1^{ère} Génération sont réalisés (représente 50% de la note totale)
 - Note proratisée en fonction du nombre d'objectif atteint et selon le pourcentage défini ci-dessus
 - 0% si aucun de ces objectifs n'est atteint
- Pour 2026 :
 - Note à 100% si les essais PHILEAS - campagne hybridation HP/BP sont réalisés et si l'Open Fan GTD1 est prêt pour la 1^{ère} rotation
 - Note à 50% si seul l'un des deux objectifs est atteint
 - 0% si aucun de ces objectifs n'est atteint

AES

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'R', 'CT', 'JM', 'OM', and a large signature.

2. Rechange sur les programmes civils et militaires (N2)

2.1. Defect Per Engines MRO (Maintenance, Repair and Overhaul)

Le critère opérationnel retenu est le taux DPE (Defect Per Engine) puisqu'il permet d'évaluer notre qualité de service auprès des compagnies aériennes et de mesurer la satisfaction de nos clients relative à nos activités de réparation de moteurs.

Le DPE est calculé sur la réparation de nos moteurs civils en France et à l'international (CFM56, LEAP-1A, LEAP-1B et LEAP-1C) à fin décembre de chaque année. Ce ratio est suivi mensuellement et ensuite, rapporté à l'année calendaire.

- Formule de calcul : Nombre de non qualités exportées sur nos moteurs réparés / Nombre de moteurs réparés du mois
 - Pour 2024 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,05
 - 0% si la valeur est $>$ à 0,07
 - Variation linéaire entre ces bornes
 - Pour 2025 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,045
 - 0% si la valeur est $>$ à 0,065
 - Variation linéaire entre ces bornes
 - Pour 2026 :
 - Note à 100% si la valeur est \leq à 0,04
 - 0% si la valeur est $>$ à 0,06
 - Variation linéaire entre ces bornes

2.2. Sortie des moteurs LEAP-1A et LEAP-1B des ateliers MRO

Les années 2024, 2025 et 2026 vont être marquées par un ramp-up historique au sein des équipes de la MRO. A ce titre, le volume des moteurs LEAP-1A et LEAP-1B réparés en shop-visit est un objectif majeur pour Safran Aircraft Engines.

Pour cet indicateur, sont pris en compte les moteurs réparés dans les shop-visit internes et externes (mesuré par les sorties moteurs).

- Formule de calcul : Nombre de moteurs LEAP-1A et LEAP-1B réparés en shop-visit sur l'année calendaire
 - Pour 2024 :
 - Note à 100% si au moins 90% du volume prévu des sorties moteurs LEAP-1A et LEAP-1B des ateliers MRO (internes et offload) est réalisé
 - 0% si moins de 70% du volume prévu des sorties moteurs LEAP-1A et LEAP-1B des ateliers MRO (internes et offload) est réalisé
 - Variation linéaire entre ces bornes
 - Pour 2025 :
 - Note à 100% si au moins 90% du volume prévu des sorties moteurs LEAP-1A et LEAP-1B des ateliers MRO (internes et offload) est réalisé
 - 0% si moins de 70% du volume prévu des sorties moteurs LEAP-1A et LEAP-1B des ateliers MRO (internes et offload) est réalisé
 - Variation linéaire entre ces bornes

- Pour 2026 :
 - Note à 100% si au moins 90% du volume prévu des sorties moteurs LEAP-1A et LEAP-1B des ateliers MRO (internes et offload) est réalisé
 - 0% si moins de 70% du volume prévu des sorties moteurs LEAP-1A et LEAP-1B des ateliers MRO (internes et offload) est réalisé
 - Variation linéaire entre ces bornes

3. Amélioration de la qualité et Innovation (N3)

3.1. La sensibilisation au Système de Management de la Sécurité aérienne

L'investissement de Safran Aircraft Engines dans la formation de ses salariés est prioritaire tant pour le développement de ces derniers que pour l'activité de l'entreprise. Dans un contexte où la sécurité des vols est essentielle et en cette période intense de recrutement, il apparaît indispensable de former les nouveaux arrivants au Système de Management de la Sécurité aérienne (SMS).

- Formule de calcul : (Nombre de salariés en CDI et CDD hors ALD qui dans les 6 mois après leur embauche ont réalisé le MOOC « Sensibilisation au Système de Management de la Sécurité aérienne » / Nombre total de salariés embauchés de moins de 6 mois en CDI et CDD hors ALD) x 100

- Pour 2024 :
 - Note à 100% si le taux de suivi est $\geq 95\%$
 - 0% si le taux de suivi est $< 80\%$
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2025 :
 - Note à 100% si le taux de suivi est $\geq 95\%$
 - 0% si le taux de suivi est $< 90\%$
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2026 :
 - Note à 100% si le taux de suivi est $\geq 98\%$
 - 0% si le taux de suivi est $< 95\%$
 - Variation linéaire entre ces bornes

3.2. Innovation participative

Cet indicateur permet de mesurer la participation des salariés au sein de Safran Aircraft Engines, laquelle doit être source de progrès en matière de produits, services, organisation, fonctionnement, sécurité et conditions de travail, etc.

- Formule de calcul : (Nombre de salariés ayant déposé une IP / Nombre total de salariés hors ALD) x 100

- Pour 2024 :
 - Note à 100% si $\geq 70\%$
 - 0% si la valeur est $< 65\%$
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2025 :
 - Note à 100% si $\geq 75\%$
 - 0% si la valeur est $< 70\%$

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'R', 'CT', 'LR', 'DB', 'JM', 'OM' and a large signature.

- Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2026 :
 - Note à 100% si $\geq 80\%$
 - 0% si la valeur est $<$ à 75%
 - Variation linéaire entre ces bornes

4. Santé, Sécurité, Environnement et Ressources Humaines (N4)

4.1. Hauts Potentiels de Perte (HPP)

En adoptant la démarche All Safe sur les événements dits « HPP » (Haut Potentiel de Perte), Safran Aircraft Engines développe l'anticipation et la gestion efficace des situations à risque élevé afin de mieux protéger la sécurité et le bien-être de chacun.

Un HPP est un événement soudain et imprévu en lien avec un danger à haut potentiel de gravité ayant entraîné des dommages majeurs pour l'Homme et/ou l'environnement ou qui aurait pu en entraîner s'il était survenu dans d'autres circonstances.

- Formule de calcul : (Nombre de HPP traités en moins de 3 mois / Nombre total de HPP) X100

Un HPP sera considéré comme traité si et seulement si les conditions suivantes sont atteintes :

- Le lieu où s'est déroulé l'événement HPP a été sécurisé sous 48H ;
- Le plan d'actions, après la réalisation de l'arbre des causes et du retour d'expérience, est clos sous 3 mois.
- Pour 2024 :
 - Note à 100% si au moins 60% des HPP sont traités
 - 0% si moins de 50% des HPP sont traités en plus de 3 mois
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2025 :
 - Note à 100% si au moins 70% des HPP sont traités
 - 0% si moins de 60% des HPP sont traités en plus de 3 mois
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2026 :
 - Note à 100% si au moins 80% des HPP sont traités
 - 0% si moins de 70% des HPP sont traités en plus de 3 mois
 - Variation linéaire entre ces bornes

4.2. Emission des Gaz à Effet de Serre (GES)

La réduction de nos émissions des gaz à effet de serre est un enjeu environnemental majeur pour notre Société et pour la planète.

Dans ce cadre, les parties conviennent de se focaliser sur l'impact des émissions de carbone en lien avec nos consommations électriques et nos consommations de gaz.

En effet, l'ensemble des salariés agit directement sur ces consommations, tant par la mise en œuvre du plan de décarbonation (géothermie, chaleur fatale, électrification, etc.) que par des actions quotidiennes (optimisation du chargement des fours et des machines, etc.)

mais également au travers de comportements écoresponsables (gestion adaptée de l'éclairage, du chauffage et de la climatisation, etc.).

Ce critère opérationnel prend donc en compte les émissions liées aux consommations comme l'électricité, le gaz ou la chaleur.

Ces émissions sont calculées en tonne de CO2 équivalent (tCO2e) sur l'ensemble des sites Safran Aircraft Engines France. En 2023, les émissions de gaz à effet de serre étaient de 29,1 ktCO2.

- Formule de calcul = Somme des consommations des sites Safran Aircraft Engines France x facteur d'émission associé
- Pour 2024 :
 - 100% de l'objectif atteint si GES ≤ 30 000 tCO2e
 - Note à 0 si GES > 33 000 tCO2e
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2025 :
 - 100% de l'objectif atteint si GES ≤ 25 000 tCO2e
 - Note à 0 si GES > 28 000 tCO2e
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2026 :
 - 100% de l'objectif atteint si GES ≤ 20 000 tCO2e
 - Note à 0 si GES > 23 000 tCO2e
 - Variation linéaire entre ces bornes

4.3. L'Entretien de Performance et de Développement Professionnel

L'Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP) est un support au salarié et à son manager pour échanger annuellement sur l'atteinte des résultats, la fixation des objectifs, le projet professionnel et le plan de formation.

L'indicateur EPDP désigne la somme des taux de réalisation des entretiens individuels pour l'ensemble du personnel (cadres et non-cadres).

- Formule de calcul : (Nombre d'EPDP réalisés / Nombre total de salariés éligibles aux EPDP) x 100
- Pour 2024 :
 - Note à 100% si ≥ 95%
 - 0% si la valeur est < à 90%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2025 :
 - Note à 100% si ≥ 97%
 - 0% si la valeur est < à 92%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2026 :
 - Note à 100% si ≥ 99%
 - 0% si la valeur est < à 95%
 - Variation linéaire entre ces bornes

Article 4 : Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement tel que défini à l'article 2 est réparti proportionnellement au salaire déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article R. 3314-3 du code du travail, pour les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ainsi que les périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et les périodes de mise en quarantaine, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. De même, en application de l'article R.5122-11 du code du travail, en cas d'activité partielle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Il est précisé que sont comprises dans le salaire brut les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif dont le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Toutefois, les salaires bruts annuels inférieurs à 1,2 x plafond annuel de la sécurité sociale sont pris en compte pour ce montant, qui constitue le salaire plancher de répartition. Cette valeur « plancher » s'entend pour une année complète de présence à temps plein.

Le plafond annuel de sécurité sociale pris en compte pour ce plancher est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle l'intéressement est versé. Ce salaire plancher sera proratisé en fonction du temps de travail contractuel.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence chez Safran Aircraft Engines, le salaire plancher à prendre en compte pour le calcul de répartition individuel est alors calculé au prorata de la durée de présence de l'intéressé au cours de l'exercice concerné.

Conformément à la réglementation en vigueur, le montant de la prime individuelle d'intéressement susceptible d'être attribuée à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder le plafond légal.

Article 5 : Versement de l'intéressement

L'intéressement annuel fait l'objet de deux versements, selon les modalités suivantes :

- Un acompte correspondant à 50% de son montant estimé est versé, au plus tard fin février suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, au personnel éligible et présent au 31 décembre de l'exercice concerné ;
- Un solde est versé au plus tard le 31 mai suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

En cas de versement de l'intéressement après le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise devra compléter les versements par un intérêt de retard conformément à la législation en vigueur. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seraient versés en même temps que le principal.

Article 6 : Versement de l'intéressement en cas de départ de l'entreprise

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est délivré un état récapitulatif de l'ensemble des sommes lui appartenant au titre de son épargne salariale, en distinguant les différentes formes d'actifs.

La Direction prend l'engagement de demander l'adresse du salarié quittant l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et de l'informer qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être contacté, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignation où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire conformément à la législation en vigueur.

Article 7 : Information des Représentants du Personnel

Les Délégués Syndicaux Centraux sont informés, avant le versement de l'acompte, du montant prévisionnel de l'intéressement ainsi que des critères opérationnels disponibles au moment de cette information.

Dans les trois mois suivant la publication des comptes d'un exercice, une présentation sera faite aux Délégués Syndicaux Centraux comportant, pour cet exercice, les éléments servant de base au calcul de l'intéressement.

Une information sur les tendances d'évolution des principaux objectifs fixés pourra être partagée, notamment à l'occasion des réunions avec les Institutions Représentatives du Personnel (CSEC).

Article 8 : Modalités d'information aux salariés

1. Information collective

Un exemplaire du présent accord sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés sur Insite.

La Direction Safran Aircraft Engines s'inscrit par ailleurs dans une volonté d'intégrer l'ensemble des salariés à l'atteinte des objectifs opérationnels définis dans ce présent accord. Pour ce faire, elle s'engage à communiquer à minima tous les 6 mois sur l'état d'avancement de la tenue des objectifs fixés.

2. Information individuelle

Les bénéficiaires sont informés, notamment par la diffusion d'un Communiqué Interne et/ou d'une communication sous Insite, des sommes attribuées au titre de l'intéressement, de leur répartition possible entre versement et/ou investissement et du délai dans formuler sa demande.

Dans le cadre des processus de maintien de contact avec les personnels absents, ces informations pourront être transmises par courrier postal.

AeJ

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "VR", "CT", "LR", "DB", "TH", and "on".

Par l'intermédiaire de leur espace personnel sur le site Internet de Natixis Interépargne, les bénéficiaires, à chaque période de versement de la prime d'intéressement, recevront une note personnalisée qui comporte notamment les informations suivantes :

- Montant de la part de l'intéressement qui leur est attribué ;
- Montant de la CSG-CRDS ;
- Information sur les dispositions fiscales concernant les sommes provenant de l'intéressement ;
- ...

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 alors à faire connaître son choix à l'aide du formulaire en ligne (reçu dans son espace personnel). Il devra indiquer s'il souhaite :

- Percevoir tout ou partie le montant de l'intéressement ;
- Et/ou affecter en tout ou partie aux fonds communs de placement existant au sein du Plan d'Epargne Groupe (PEG) Safran et selon les modalités définies par le règlement de ce plan ;
- Et/ou l'affecter en tout ou partie au sein du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) Safran.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans les délais fixés à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, les sommes correspondantes seront investies en totalité dans le FCPE Safran TRESO du PEG Safran, désigné à cet effet par l'accord relatif au Plan d'Epargne Groupe en vigueur.

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, soit les exercices courant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026.

Il s'applique donc aux exercices suivants :

- Exercice ouvert le 1^{er} janvier 2024 et clos le 31 décembre 2024 ;
- Exercice ouvert le 1^{er} janvier 2025 et clos le 31 décembre 2025 ;
- Exercice ouvert le 1^{er} janvier 2026 et clos le 31 décembre 2026.

A l'issue de la période de 3 ans d'application de l'accord :

- Le présent accord cessera de produire tout effet et ne pourra donc pas se poursuivre comme un accord à durée indéterminée ;
- La Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement de l'accord sous la même forme ou sous une forme différente.

Article 10 : Révision

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant négocié entre les parties signataires, notamment dans le cas où ses conditions et modalités de mise en œuvre ne correspondraient plus aux principes et hypothèses ayant été retenus au moment de sa conclusion.

Article 11 : Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'ensemble des parties signataires en application de l'article D.3313-5 du code du Travail. Toutefois, lorsque cette dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé selon l'une des quatre modalités de droit commun prévues pour la mise en place de l'accord.

La dénonciation prendra effet à compter de l'exercice en cours si elle intervient au plus tard le dernier jour de la première moitié de période de calcul, soit au plus tard le 30 juin et qu'elle est déposée sur la plateforme du ministère du travail, dans un délai de quinze jours à compter de cette date limite, conformément à l'article D.3313-7 du code du Travail. À défaut, elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la date de dénonciation.

Article 12 : Nature juridique de l'intéressement

Conformément à la réglementation en vigueur, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire.

L'intéressement versé aux bénéficiaires :

- Est exonéré des cotisations de sécurité sociale ;
- Est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (C.S.G.) et à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (C.R.D.S.), dont le montant doit être précompté et payé par l'Entreprise à l'Union de Recouvrement de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (U.R.S.S.A.F) ;
- Est déduit des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- Est soumis à l'impôt sur le revenu, sauf si le salarié l'affecte à la réalisation d'un plan d'épargne salariale dans les conditions fixées par le code du travail et dans la limite du plafond légal mentionné à l'article L. 3315-3 du code du travail¹.

L'entreprise s'acquitte du forfait social, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 : Règlement des litiges

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de chercher une solution amiable.

Si le désaccord subsiste, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 14 : Publicité et dépôt

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels feront l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de la Direction.

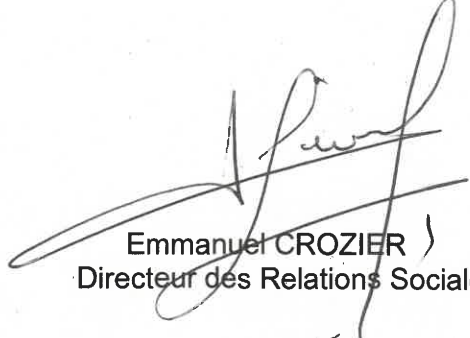
¹ Plafond en vigueur à la date d'investissement de l'intéressement dans le plan (soit 75% du PASS à la date d'édition du présent Accord).

LR
CF R
AS CT SM OH

Fait à Corbeil, le 25 juin 2024

Pour Safran Aircraft Engines :


Delphine BERILLOUX
Directrice des Ressources Humaines


Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT :

- Fabre Stéphane
- Anne-Claude
- Valéry Renicod



- Pour la CFE-CGC :

- RIBAUDET Laureline
- TIREL Caroline




- Pour la CGT :

-
-
-

- Pour l'UNSA :

- MUSZYMSKI Olivier
- DELAGE Frédérique
- MARTIN Julien

