

**ACCORD D'INTERESSEMENT  
2023 - 2024 - 2025**

Entre la Société SAFRAN POWER UNITS, représentée par M. Pierre-Emmanuel GOLL, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

- C.F.E.-C.G.C. représentée par

Mme Cécile SAINTE MARIE

M. Rodolphe HEINTZMANN

- C.G.T. représentée par

M. Jean-Baptiste BERROTE-BORDENAVE

M. Marc MONTAL

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

MAL CSM



**PREAMBULE..... 3**

**ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES ..... 4**

**ARTICLE 2 – PLAFOND DE L'INTERESSEMENT ..... 4**

**ARTICLE 3 – CALCUL DE L'INTERESSEMENT ..... 4**

**ARTICLE 4 – REPARTITION DE L'INTERESSEMENT .....12**

**ARTICLE 5 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT .....12**

**ARTICLE 6 – INFORMATION DU PERSONNEL .....12**

**ARTICLE 7 – DEPART DU SALARIE DE L'ENTREPRISE.....13**

**ARTICLE 8 – NON-SUBSTITUTION AUX SALAIRES.....13**

**ARTICLE 9 – PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD .....14**

**ARTICLE 10 – COMMISSION DE SUIVI .....14**

**ARTICLE 11 – REVISION DE L'ACCORD.....14**

**ARTICLE 12 – DENONCIATION .....14**

**ARTICLE 13 – REGLEMENT DES LITIGES .....15**

**ARTICLE 14 – DEPOT ET PUBLICITE .....15**

MLL CSF

**PREAMBULE**

L'accord d'intéressement en vigueur chez Safran Power Units, signé en 2022 et couvrant exclusivement l'exercice 2022 est arrivé à échéance.

Afin de poursuivre l'association du personnel aux résultats de l'entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont rencontrées afin d'examiner les termes d'un nouvel accord d'intéressement couvrant les exercices 2023, 2024 et 2025.

Au cours de ces discussions, il a été recherché une formule de calcul en accord avec les objectifs économiques de Safran Power Units pour l'exercice à venir et prenant en compte des indicateurs opérationnels adaptés à l'évolution de l'entreprise et de son environnement.

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

- Associer collectivement les salariés de Safran Power Units à la réussite économique, technique, industrielle aussi bien qu'à celle liée à la santé sécurité environnement ;
- Mobiliser et motiver l'ensemble des salariés de Safran Power Units pour relever les défis à venir, 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.

Etant basé sur les résultats de l'entreprise, il est rappelé que l'intéressement présente un caractère aléatoire et qu'à ce titre, il peut varier d'un exercice à l'autre.

C'est dans ce contexte que les parties ont entendu négocier et signer le présent accord.

### **Article 1 - Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de Safran Power Units :

- Titulaires d'un contrat de travail Safran Power Units ;
- Comptant au moins trois mois d'ancienneté Groupe 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 Power Units dans l'exercice considéré, sans nouvelle condition d'ancienneté.

### **Article 2 – Plafond de l'intéressement**

Le montant de l'intéressement de l'exercice ne peut dépasser au total **8% de la masse salariale brute** (hors charges patronales).

### **Article 3 – Calcul de l'intéressement**

L'intéressement sera calculé pour chaque exercice social des années civiles 2023, 2024, 2025.

Le montant de l'intéressement est déterminé à partir du produit de deux indicateurs exprimés en pourcentage selon la formule suivante :

$$I = (IB \times IO) \times \text{masse salariale brute}$$

- IB (indicateur de base) = pourcentage lié à la performance économique
- IO (indicateur opérationnel) = pourcentage lié à la performance opérationnelle

#### **3.1 Détermination du pourcentage lié à la performance économique (IB)**

Le critère mesurant la performance globale de la société est le ratio entre le Résultat Opérationnel Courant (ROC) avant distribution de résultats et éventuels éléments exceptionnels non récurrents, et le chiffre d'affaires.

Ces éléments sont définis sur la base du référentiel comptable « IFRS ajusté ».

### 3.1.1 Périmètre retenu pour le calcul de la performance économique (IB)

Pour procéder au calcul de cet indicateur, les résultats économiques pris en compte sont ceux de Safran Power Units, données consolidées entre Toulouse et San Diego.

### 3.1.2 Seuil de déclenchement du calcul de la performance économique (IB)

L'intéressement n'est versé, au titre d'un exercice, que si le rapport ROC/CA du périmètre précité (3.1.1) est supérieur ou égal à 2%.

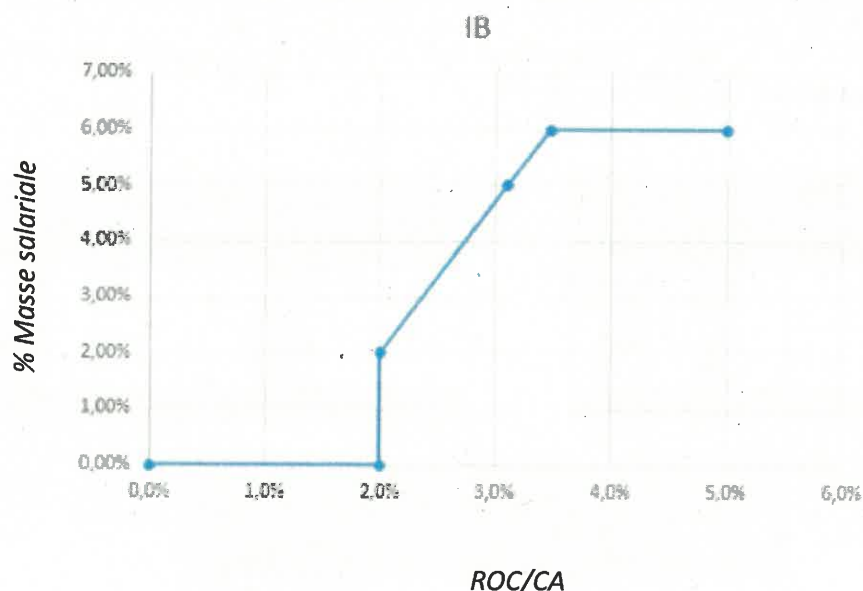
### 3.1.3 Mode de calcul de la performance économique (IB)

La valeur du pourcentage IB sera déterminée de la manière suivante :

- $ROC / CA < 2\% \Rightarrow IB = 0\%$
- $ROC / CA = 2\% \Rightarrow IB = 2\%$
- $ROC / CA > 2\% \Rightarrow IB = 2\% + (((ROC \text{ réalisé} / CA \text{ réalisé}) - 2\%) / ((ROC \text{ budget} / CA \text{ budget}) - 2\%)) \times 3\%$  (avec IB plafonné à 6%)

L'atteinte de l'objectif ROC/CA permet d'obtenir 5% d'IB. En cas de surperformance, possibilité d'atteindre jusqu'à 6% d'IB.

Pour 2023, avec un objectif de ROC/CA fixé à 3.1%, IB évoluerait de la façon suivante :



Chaque année, la Direction communiquera aux organisations syndicales signataires de l'accord la valeur du ratio ROC/CA constituant l'objectif de l'année et l'évolution de l'indicateur de base (IB) correspondante.

### 3.2 Détermination du pourcentage lié à la performance opérationnelle

#### 3.2.1 Mode de calcul de la performance opérationnelle (IO)

La valeur du pourcentage de IO correspond au produit de 4 pourcentages  $IO_1$ ,  $IO_2$ ,  $IO_3$ ,  $IO_4$  déterminés selon 4 critères de performance opérationnelle, le tout étant plafonné à 150% :

$$IO = IO_1 \times IO_2 \times IO_3 \times IO_4$$

Dans laquelle :

$IO_1$  correspond à un critère opérationnel (représentant 115%)

$IO_2$  correspond à un critère SSE (représentant 115%)

$IO_3$  correspond à un critère lié aux succès en développement (représentant 115%)

$IO_4$  correspond à un critère lié au management (représentant 115%)

#### 3.2.2 Critère $IO_1$

La réalisation de notre objectif opérationnel est mesurée par la somme de deux indicateurs qui pèsent chacun pour moitié (57,5%) :

- **Non qualité interne** : coût par heure productive pointée sur OF de série, avec neutralisation de la régularisation des coûts de Non qualité interne de l'année précédente.

Pour les 3 exercices 2023, 2024, 2025, l'objectif est fixé à 12€/H et en cas de non atteinte de cet objectif, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2023 NQ		
Coût €/H	Points	Coef
€12,00	7,500	57,50%
€12,32	6,000	56,00%
€12,64	4,500	54,50%
€12,96	3,000	53,00%
€13,28	1,500	51,50%
€13,60	-	50,00%

Grille 2024 NQ		
Coût €/H	Points	Coef
€12,00	7,500	57,50%
€12,24	6,000	56,00%
€12,48	4,500	54,50%
€12,72	3,000	53,00%
€12,96	1,500	51,50%
€13,20	-	50,00%

Grille 2025 NQ		
Coût €/H	Points	Coef
€12,00	7,500	57,50%
€12,16	6,000	56,00%
€12,32	4,500	54,50%
€12,48	3,000	53,00%
€12,64	1,500	51,50%
€12,80	-	50,00%

### • Respect du Plan de Livraison

Le respect de nos engagements en terme de livraison représente un enjeu majeur pour le développement et la pérennité de l'entreprise. Notre niveau de réalisation actuel doit être amélioré pour être en ligne avec les attentes de nos clients dans le cadre de notre stratégie d'évolution vers les marchés civils.

Le respect de notre plan de livraison se mesure suivant l'indicateur du « Taux d'adhérence » mensuel ou hebdomadaire, à la fois sur la partie **OEM** (matériels neufs) et **Spares** (pièces de rechange), chacune pesant pour la moitié de l'indicateur.

Pour l'exercice 2023, l'objectif sera le suivant :

- Atteinte par 5 fois de l'objectif de 90% du taux de réalisation du plan de livraison mensuel OEM et Spares sur l'année civile.
- Atteinte par 6 fois de l'objectif de 50% du taux de réalisation du plan de livraison hebdomadaire OEM et Spares sur l'année civile.

En cas de non atteinte de cet objectif, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2023 : Respect plan Livraisons mensuel OEM et Spares			Grille 2023 : Respect plan Livraisons hebdo OEM et Spares		
Taux	Points	Coef	Taux	Points	Coef
5 fois 90%	3,750	28,75%	6 fois 50%	3,750	28,75%
4 fois 90%	2,500	27,50%	5 fois 50%	2,500	27,50%
3 fois 90%	1,250	26,25%	4 fois 50%	1,250	26,25%
2 fois 90%	-	25,00%	3 fois 50%	-	25,00%

Pour l'exercice 2024, l'objectif sera le suivant :

- Atteinte par 7 fois de l'objectif de 90% du taux de réalisation du plan de livraison mensuel OEM et Spares sur l'année civile.
- Atteinte par 8 fois de l'objectif de 50% du taux de réalisation du plan de livraison hebdomadaire OEM et Spares sur l'année civile.

En cas de non atteinte de cet objectif, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2024 : Respect plan Livraisons mensuel OEM et Spares			Grille 2024 : Respect plan Livraisons hebdo OEM et Spares		
Taux	Points	Coef	Taux	Points	Coef
7 fois 90%	3,750	28,75%	8 fois 50%	3,750	28,75%
6 fois 90%	2,500	27,50%	7 fois 50%	2,500	27,50%
5 fois 90%	1,250	26,25%	6 fois 50%	1,250	26,25%
4 fois 90%	-	25,00%	5 fois 50%	-	25,00%

Pour l'exercice 2025 l'objectif sera le suivant :

- Atteinte par 9 fois de l'objectif de 90% du taux de réalisation du plan de livraison mensuel OEM et Spares sur l'année civile.
- Atteinte par 10 fois de l'objectif de 50% du taux de réalisation du plan de livraison hebdomadaire OEM et Spares sur l'année civile.

En cas de non atteinte de cet objectif, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2025 : Respect plan Livraisons mensuel OEM et Spares		
Taux	Points	Coef
9 fois 90%	3,750	28,75%
8 fois 90%	2,500	27,50%
7 fois 90%	1,250	26,25%
6 fois 90%	-	25,00%

Grille 2025 : Respect plan Livraisons hebdo OEM et Spares		
Taux	Points	Coef
10 fois 50%	3,750	28,75%
9 fois 50%	2,500	27,50%
8 fois 50%	1,250	26,25%
7 fois 50%	-	25,00%

### 3.2.3 Critère IO<sub>2</sub>

La réalisation de notre objectif SSE est mesurée par la somme de deux indicateurs qui pèsent chacun pour moitié (57,5%) :

- **Réalisation des IGP (Inspections Générales Planifiées) :**

Pour les 3 exercices 2023, 2024, 2025, l'objectif est fixé à **90% d'IGP réalisées sur l'année** et en cas de non atteinte de cet objectif, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2023 - REALISATION IGP		
Taux de réalisation	Points	Coef
90%	7,500	57,50%
88%	6,000	56,00%
86%	4,500	54,50%
84%	3,000	53,00%
82%	1,500	51,50%
80%	-	50,00%

Grille 2024 - REALISATION IGP		
Taux de réalisation	Points	Coef
90,0%	7,500	57,50%
88,4%	6,000	56,00%
86,8%	4,500	54,50%
85,2%	3,000	53,00%
83,6%	1,500	51,50%
82,0%	-	50,00%

Grille 2025 - REALISATION IGP		
Taux de réalisation	Points	Coef
90,0%	7,500	57,50%
88,8%	6,000	56,00%
87,6%	4,500	54,50%
86,4%	3,000	53,00%
85,2%	1,500	51,50%
84,0%	-	50,00%



• **Réduction de notre consommation d'énergie (Gaz et Electricité) :**

Consommations de gaz et électricité pour chauffage et climatisation à iso-périmètre bâtiment et parc machines 2022, pondérées des DJU « Degrés Jours Unifiés » - source « Météo Blagnac »

Pour 2023, l'objectif fixé est le suivant : **réduction de 10%** de notre consommation de gaz par rapport à notre consommation sur l'année 2022.

Si l'objectif ne devait pas être atteint, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2023 - Consommation Gaz vs 2022		
Taux de réalisation	Points	Coef
-10%	7,500	57,50%
-9%	6,000	56,00%
-8%	4,500	54,50%
-7%	3,000	53,00%
-6%	1,500	51,50%
-5%	-	50,00%

Pour les exercices 2024 et 2025, l'objectif de réduction de notre consommation d'énergie se mesure à la fois sur le gaz et sur l'électricité, chacun pesant pour la moitié de l'indicateur.

Pour 2024, les objectifs sont les suivants :

- **Réduction de 15%** de notre consommation de gaz par rapport à notre consommation sur l'année 2022
- **Réduction de 8%** de notre consommation d'électricité par rapport à notre consommation sur l'année 2023

Si les objectifs ne devaient pas être atteints, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2024 - Consommation Gaz vs 2022		
Taux de réalisation	Points	Coef
-15%	3,750	28,75%
-14%	3,000	28,00%
-13%	2,250	27,25%
-12%	1,500	26,50%
-11%	0,750	25,75%
-10%	-	25,00%

Grille 2024 - Consommation Electricité vs 2023		
Taux de réalisation	Points	Coef
-8%	3,750	28,75%
-7%	2,500	27,50%
-6%	1,250	26,25%
-5%	-	25,00%

Pour 2025, les objectifs sont les suivants :

- **Réduction de 20%** de notre consommation de gaz par rapport à notre consommation sur l'année 2022
- **Réduction de 10%** de notre consommation d'électricité par rapport à notre consommation sur l'année 2023

Si les objectifs ne devaient pas être atteints, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2025 - Consommation Gaz vs 2022		
Taux de réalisation	Points	Coef
-20%	3,750	28,75%
-19%	3,000	28,00%
-18%	2,250	27,25%
-17%	1,500	26,50%
-16%	0,750	25,75%
-15%	-	25,00%

Grille 2025 - Consommation Electricité vs 2023		
Taux de réalisation	Points	Coef
-10%	3,75	28,75%
-9%	2,81	27,81%
-8%	1,88	26,88%
-7%	0,94	25,94%
-6%	-	25,00%

### 3.2.4 Critère IO<sub>3</sub>

La réalisation de notre objectif en matière de succès en développement est mesurée par la tenue de jalons en matière de développement RTDI.

Les objectifs pour 2023 sont les suivants :

**SUCCES EN DEVELOPPEMENT** **115,00%** pour **6 ou 7 succès**

Succès en développement	Date butoir	Réalisé	Points	Coef
IMACS : PDR démo multi-stack	T2/2023	OK	2,50	
305 – Plaque Avant : Rapport disponible	T2/2023	OK	2,50	
FCASW : PDR	août-23	OK	2,50	
eAPU EVO : FETT	T3/2023	OK	2,50	
HOPE PDR « Multi-Stack »	octobre-23	OK	2,50	
DRDO : RCIMS6	octobre-23	OK	2,50	
Essais de Power Sharing sur CS2	T4/2023	OK	2,50	
Plafonné à 115%				
<b>Coef Succès en développement</b>				<b>115,00%</b>

Pour 2024 et 2025, les objectifs seront redéfinis avec les partenaires sociaux chaque début d'année.

A noter qu'en cas de non tenue d'un jalon pour une raison imputable au client exclusivement, ce jalon ne sera pas pris en compte dans le calcul.

### 3.2.5 Critère IO<sub>4</sub>

Pour l'exercice 2023, la réalisation de notre objectif de management est mesurée par le nombre d'anomalies de badgeage constatées lors de la mise en paiement des salaires mensuels correspondants (pour la période juillet à novembre) et du taux de démissions constaté sur l'année 2023 en considérant les départs actés sur l'année en cours.

Ces indicateurs pèsent chacun pour moitié dans la réalisation de l'objectif concerné, soit 57,5%.

ANOMALIES BADGEAGES 2023 (moyenne juillet à novembre)		
Anomalies	Points	Coef
20	7,500	57,50%
26	6,000	56,00%
32	4,500	54,50%
38	3,000	53,00%
44	1,500	51,50%
50	-	50,00%

TAUX DE TURNOVER 2023			
Taux	Points	Coef	
2,0%	7,500	57,50%	
2,1%	6,000	56,00%	
2,2%	4,500	54,50%	
2,3%	3,000	53,00%	
2,4%	1,500	51,50%	
2,5%	-	50,00%	

Pour les exercices 2024 et 2025, la réalisation de notre objectif de management est mesurée par le taux de réalisation des Entretiens de Performance et de Développement Professionnel (EPDP), sur l'année pour l'ensemble des salariés.

La réalisation est déterminée en % de l'effectif présent à la date de mesure de l'objectif et éligible à l'EPDP au titre de la campagne en cours.

L'objectif est le suivant : **95% d'EPDP réalisés.**

Si l'objectif ne devait pas être atteint, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2024 2025 - EPDP		
Taux de réalisation	Points	Coef
95%	15	115%
94%	10	110%
93%	5	105%
92%	0	100%

#### **Article 4 – Répartition de l'intéressement**

Le montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement au salaire déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L242-1 du Code de la Sécurité sociale (hors intéressement et participation de l'année précédente).

Toutefois, le montant du salaire défini ci-dessus ne pourra pas être inférieur à une valeur plancher fixée à 1 Plafond annuel de Sécurité sociale (PASS) en vigueur à l'année concernée. Cette valeur plancher s'entend pour une année complète de présence à temps plein. A défaut, il est proratisé.

Par ailleurs, pour les périodes d'absence pour :

- Congé maternité, paternité, adoption, congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
- Accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- Activité partielle ou activité partielle de longue durée ;

Le salaire pris en compte au titre de la répartition correspond au salaire habituellement perçu en activité par les intéressés.

Sont comprises dans le salaire brut les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif.

Le montant de l'intéressement distribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli une année entière de présence au sein de l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

#### **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. Si l'acompte versé excédait le montant définitif de l'intéressement, le trop perçu serait alors reversé à l'entreprise

#### **Article 6 – Information du personnel**

Le présent accord sera disponible au service des ressources humaines au terme des formalités de dépôt, et fera l'objet d'un communiqué interne diffusé à l'ensemble du personnel.

Les objectifs sur lesquels reposent les indicateurs servant au calcul de l'intéressement et leur état d'avancement en cours d'année feront l'objet d'une communication mensuelle au CSE et aux managers, qui déclineront ensuite cette communication auprès de leurs collaborateurs.

Lors du versement de l'intéressement, la Direction communiquera à l'ensemble du personnel sur les modalités de calcul, de versement et sur les possibilités d'affectation de l'intéressement.

Chaque salarié bénéficiaire recevra également une notification de Natixis Interépargne l'informant des sommes qui lui sont attribuées, et l'invitant à effectuer le choix suivant :

- Investir l'intéressement au sein du Plan d'Epargne Groupe (PEG) ;
- Demander le règlement de l'intéressement ;
- Panacher ces différentes formules.

Le salarié est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'information lui aura été communiquée, les sommes correspondantes seront investies en totalité dans le FCPE Safran TRESO, défini par l'accord relatif au Plan d'Epargne Groupe signé le 17 janvier 2006.

#### **Article 7 – Départ du salarié de l'entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits, et lui demandera de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L.3314-9 du code du Travail (D. 3313-11 du code du travail).

Passé ce délai, en application de l'article D. 3313-11 alinéa 2 du code du travail, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L312-20 du code monétaire et financier.

#### **Article 8 – Non-substitution aux salaires**

Les sommes attribuées aux salariés au titre du présent accord n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

La société reconnaît que ces sommes ne peuvent se substituer à aucun élément de salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

**Article 9 – Prise d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, soit les exercices courant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025.

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 – Commission de suivi**

Afin de suivre l'application des dispositions du présent accord, une commission de suivi est instituée entre les parties signataires. Elle est composée de deux membres désignés par chaque Organisation Syndicale signataire, du responsable de la Commission économique du CSE et de représentants de la Direction.

Elle sera réunie au cours du premier trimestre de chaque année afin d'examiner les éléments ayant servi au calcul du montant de l'intéressement et vérifier la bonne exécution de l'accord. Elle sera également réunie à la demande de l'une au moins des parties signataires, pour régler de façon concertée les modalités ou les difficultés d'application ou d'interprétation de cet accord.

Les parties signataires s'engagent à ce que leurs représentants au sein de cette commission respectent la confidentialité des informations qui leur sont données comme telles en matière économique, commerciale, industrielle, financière ou sociale.

**Article 11 – Révision de l'accord**

L'accord pourra être modifié au cours de sa période d'application par l'ensemble des parties signataires. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes formes et délai que l'accord initial.

L'avenant prendra effet à compter de l'exercice en cours, s'il est conclu au plus tard le dernier jour de la première moitié de cet exercice.

**Article 12 – Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé à l'unanimité par l'ensemble des signataires en application de l'article D. 3313-5 du Code du travail.

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 cet exercice.

**Article 13 – Règlement des litiges**

Tous les litiges individuels ou collectifs occasionnés par l'application du présent accord seront examinés aux fins de règlement par la Commission de suivi telle que définie à l'article 10.

Si le désaccord subsiste, le litige sera porté devant la juridiction compétente.

**Article 14 – Dépôt et publicité**

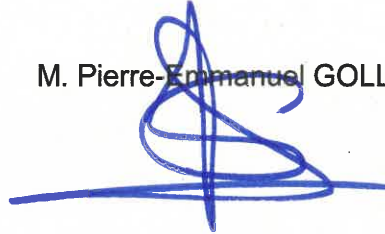
Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DDETS en version électronique, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Toulouse, le 15 juin 2023

Pour la Société,

M. Pierre-Emmanuel GOLL, Directeur des Ressources Humaines



Pour la C.F.E.-C.G.C.

Mme Cécile SAINTE MARIE

M. Rodolphe HEINTZMANN



Pour la C.G.T.

M. Jean-Baptiste  
BERROTE-BORDENAVE

M. Marc MONTAL

