



**ACCORD D'INTERESSEMENT 2024 - 2025 - 2026
DE L'ENTREPRISE
SAFRAN VENTILATION SYSTEMS**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société SAFRAN VENTILATION SYSTEMS

Dont le siège social est à BLAGNAC

Représentée par **Madame Mireille RABOT**

Agissant en qualité de DRH

Ci-après dénommée « l'Entreprise »

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise, représentées respectivement par :

M. Stéphane AMSTAD, délégué syndical CGT

M. Gurvan SALAUN, délégué syndical FO

En leur qualité de délégués syndicaux.

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord d'intéressement de l'Entreprise (ci-après dénommé « l'Accord »).



PREAMBULE

Le présent accord a pour but d'intéresser financièrement les salariés de la société SAFRAN VENTILATION SYSTEMS au développement et aux résultats et aux performances de l'entreprise. L'accord d'intéressement exprime la volonté d'associer l'ensemble du personnel salarié à l'amélioration de ses résultats, et de définir une formule d'intéressement fondée sur les critères jugés les plus représentatifs de l'effort collectif et de la rentabilité de l'entreprise. Pour cela, il a été choisi de calculer la prime d'intéressement à partir des éléments suivants :

- Prendre en compte la performance économique de SAFRAN VENTILATION SYSTEMS au niveau attendu du marché aéronautique par le biais du Résultat Opérationnel Courant (ROC), en y associant des indicateurs de satisfaction client
- Etre simple dans leur application et compréhensible de tous.

L'intéressement n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du code rural, ni de revenu professionnel au sens de l'article L. 131-6 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 731-14 du code rural pour l'application de la législation de la sécurité sociale.

Le critère de répartition est celui du salaire ; une valeur plancher a été retenue afin de favoriser les premiers niveaux de rémunération.

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.

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'Accord ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale en vigueur dans l'Entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

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 si les résultats sont insuffisants ou les objectifs non atteints.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

L'intéressement bénéficie de plein droit à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

L'accord d'intéressement s'applique à l'ensemble du personnel de la Société SAFRAN VENTILATION SYSTEMS comptant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 3342-1 du code du Travail.

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

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).



Les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe et dont la mutation chez SAFRAN VENTILATION SYSTEMS intervient en cours d'année percevront le montant de l'intéressement au prorata de leur temps de présence chez SAFRAN VENTILATION SYSTEMS.

ARTICLE 3 - CALCUL DE L'INTERESSEMENT

3.1 Formule de calcul de l'Intéressement et Intéressement de base (Ibase)

Le montant global de l'Intéressement (I) est déterminé en application du calcul de base de l'Intéressement (Ibase) pouvant être majoré par l'application de 4 indicateurs selon les modalités définies ci-après :

$$I = \text{Ibase} + (I1 + I2 + I3 + I4)$$

Le montant de l'intéressement de base (Ibase) est fonction du rapport entre le Résultat Opérationnel Courant (ROC), et le Chiffre d'Affaires (CA) ; le tout en norme IFRS ajustée.

Définition du ROC (Résultat Opérationnel Courant) : il s'agit du Résultat d'Exploitation avant déduction des charges suivantes : intéressement et Participation et frais de notre Holding Safran Cabin. Il est défini sur la base du référentiel comptable « IFRS ajusté ».

Le Chiffre d'Affaires retenu est le Chiffre d'Affaires de SAFRAN VENTILATION SYSTEMS France.

Les événements exceptionnels ou les changements de règles comptables pouvant entraîner des modifications sensibles, indépendantes de la gestion de l'entreprise, seront neutralisées.

Ibase est calculé selon le barème progressif suivant :

Intéressement lié au Résultat Opérationnel Courant 2024		Intéressement lié au Résultat Opérationnel Courant 2025		Intéressement lié au Résultat Opérationnel Courant 2026	
% MS	% ROC	% MS	% ROC	% MS	% ROC
1,0%	16%	1,0%	16%	1,0%	17%
1,5%	17%	1,5%	17%	1,5%	18%
2,0%	18%	2,0%	18%	2,0%	19%
3,0%	19%	3,0%	19%	3,0%	20%
4,0%	20%	4,0%	20%	4,0%	21%
4,5%	21%	4,5%	21%	4,5%	22%
5,0%	22%	5,0%	22%	5,0%	23%
5,5%	23%	5,5%	23%	5,5%	24%
6,0%	24%	6,0%	24%	6,0%	25%
7,0%	25%	7,0%	25%	7,0%	26%

3.2 Coefficient de modulation

Le montant de base de l'intéressement peut être, le cas échéant, majoré d'indicateurs. Ces 4 indicateurs de performance dont le cumul ne peut excéder 2% sont les suivants :

- l'atteinte de l'objectif global d'OQD (On Quality Delivery)
- la tenue de nos plans de rattrapage
- l'atteinte de l'objectif de délais de paiement de nos clients (DSO)
- le taux de suivi d'un MOOC permettant d'acquérir des connaissances relatives à la politique RSE Groupe

BS GS³ 1R



Indicateur de performance n°1 : l'atteinte de l'objectif global d'OQD clients sur 6 mois glissants (hors logistique externalisée)

- Pour 2024 :
 - o Si l'indicateur OQD est > 1500 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance
 - o Si l'indicateur OQD est > 1000 ppm et ≤ 1500 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,25%
 - o Si l'indicateur OQD est ≤ 1000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,5%
- Pour 2025 :
 - o Si l'indicateur OQD est > 1350 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance
 - o Si l'indicateur OQD est > 900 ppm et ≤ 1350 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,25%
 - o Si l'indicateur OQD est ≤ 900 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,5%
- Pour 2026 :
 - o Si l'indicateur OQD est > 1200 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance
 - o Si l'indicateur OQD est > 800 ppm et ≤ 1200 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,25%
 - o Si l'indicateur OQD est ≤ 800 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,5%

Indicateur de performance n°2 : la tenue de nos plans de rattrapage

Programme	Produits considérés	Pondération	Nature de l'objectif	Année Coefficient	2024				2025				2026			
					50%	30%	20%	0%	50%	30%	20%	0%	50%	30%	20%	0%
A319/320/321	Tous	Pa = 25%	Retard de livraison OEM au 31/12	Ca	≥400k€	<400k€	<200k€	<0k€	≥200k€	<200k€	<100k€	<0k€	≥100k€	<100k€	<50k€	<0k€
BCF A319/320/321	Tous	Pb = 25%		Cb	≥400k€	<400k€	<200k€	<0k€	≥200k€	<200k€	<100k€	<0k€	≥100k€	<100k€	<50k€	<0k€
A350 WP6	RBB Fan	Pc = 25%		Cc	≥800k€	<800k€	<400k€	<0k€	≥400k€	<200k€	<100k€	<0k€	≥200k€	<200k€	<100k€	<0k€
Leap																
NH90	MAB Fan	Pd = 25%	WIP MRO au 31/12	Cd	>34*	≤34*	≤32*	≤30*	>35**	≤35**	≤32**	≤30**	>36***	≤36***	≤33***	≤30***

$$I2 = (Pa \times Ca) + (Pb \times Cb) + (Pc \times Cc) + (Pd \times Cd)$$

Notes :

NH90 :

* Basé sur 360 inductions et hors buy back Australie.

** Basé sur 425 inductions et hors buy back Australie.

*** Basé sur 440 inductions et hors buy back Australie

Pour les commandes reçues en \$ la conversion €/ \$ sera réalisée en utilisant le taux applicable selon la note annuelle publiée par la direction financière de SVS.

Les quantités/montants ci-dessus pourront être révisé(e)s en début d'année pour prendre en compte les éventuelles variations majeures de demande client.



Indicateur de performance n°3 : l'atteinte de l'objectif de délais de paiement de nos clients (DSO). Cet indicateur mesure en jours le délai moyen d'encaissement de nos factures clients et le niveau de retard pris en compte pour l'établissement des hypothèses de trésorerie de la société. Cet indicateur est constant sur la période dudit accord.

- Si l'indicateur DSO est > 5.2 jours, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance
- Si l'indicateur DSO est ≤ 5.2 jours et > 5 jours, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,25%
- Si l'indicateur DSO est ≤ 5 jours, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,5%

Indicateur de performance n°4 : le taux de suivi du MOOC (formation en ligne) RSE. Ce critère est basé sur le pourcentage de salariés SAFRAN VENTILATION SYSTEMS ayant suivi un MOOC permettant d'acquérir des connaissances de la politique RSE de Safran.

Pour 2024, le MOOC retenu sera sur la Bas carbone et le changement climatique :

- Si l'indicateur taux de réalisation est < 75%, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance
- Si l'indicateur taux de réalisation est ≥ 75% et < 85%, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,25%
- Si l'indicateur taux de réalisation est ≥ 85%, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 0,5%

L'indicateur n°4 pour les années 2025 et 2026 sera défini au plus tard le 31 mai de chaque année concernée et formalisées par avenant.

3.2 Plafond global de l'intéressement

L'intéressement versé au cours d'un exercice est plafonné à un pourcentage de la masse salariale brute sécurité sociale.

L'intéressement versé au cours d'un exercice de la société SAFRAN VENTILATION SYSTEMS est plafonné à 7% de la masse salariale brute Sécurité Sociale.

En tout état de cause et conformément à l'article L.3314-18 du code du travail l'intéressement ne pourra dépasser annuellement le plafond de 20 % du total des salaires bruts versés au cours de l'exercice à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'Entreprise.

3.3 Période de calcul de l'Intéressement

La période de calcul est l'année civile.

L'Intéressement est calculé dans les 3 mois suivants la période de calcul. Le décompte détaillé est dressé par le service comptabilité qui certifie sa conformité avec les documents comptables.

ARTICLE 4 - REPARTITION DE L'INTERESSEMENT

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

Par salaire brut annuel perçu par les salariés bénéficiaires, il faut entendre le montant du salaire brut 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, de paternité, d'accueil de l'enfant 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 âgée de moins de 25 ans) ;
- Suspensions du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- Placement en activité partielle ;
- Mise en quarantaine au sens de l'article L. 3131-15 I 3° du Code de la santé publique.

Toutefois, le montant du salaire brut annuel pris en considération pour la répartition de l'intéressement au titre de l'exercice considéré ne pourra pas être inférieur à 1 PASS de l'exercice considéré (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 2024 est de 46.368 euros). 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'exercice considéré.

Les éléments mentionnés ci-dessus impliquent que le taux applicable pour le versement de l'intéressement soit calculé en tenant compte de l'effet plancher ainsi que du plafond individuel légal prévu à l'article L. 3314-8 alinéa 2 du Code du travail.

Pour rappel, le montant des primes d'intéressement distribuées à un bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, dépasser 75 % du plafond annuel 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 5 - DATE DE VERSEMENT DE LA PRIME INDIVIDUELLE D'INTERESSEMENT

Le calcul de l'Intéressement est réalisé dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice en tenant compte de l'effet plancher ainsi que des plafonds prévus par le présent accord et par l'article L. 3314-8 alinéa 2 du Code du travail.

L'Entreprise verse la prime individuelle d'intéressement au plus tard au 31 mai de l'année N+1 suivant la clôture de l'exercice de référence.

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, sont versés en même temps que le principal.

ARTICLE 6 - INFORMATION DES BENEFICIAIRES ET DESTINATION DES DROITS A INTERESSEMENT

A tout moment à compter de la détermination de ses droits individuels, le Bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il 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.

Dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé informé, ce dernier peut décider :

- de percevoir immédiatement tout ou partie de sa prime d'intéressement
- et/ou d'investir tout ou partie de sa prime d'intéressement dans le plan d'épargne salariale de Groupe (PEG) en vigueur
- et/ou d'affecter tout ou partie de sa prime d'intéressement au sein du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCOL) en vigueur.



A défaut de choix exprimé par le Bénéficiaire dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE « SAFRAN TRESO » désigné à cet effet par le règlement du PEG en vigueur dans l'Entreprise.

Les sommes investies en parts de FCPE sont conservées par l'organisme gestionnaire selon les modalités fixées dans les règlements des plans d'épargne salariale en vigueur dans l'Entreprise dans lesquels les sommes ont été investies.

Il est 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 au présent article. 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 7 – INFORMATION COLLECTIVE

Le Comité Social et Economique 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.

ARTICLE 8 - PRISE D'EFFET ET DUREE

L'Accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans du 01/01/2024 au 31/12/2026. Il s'applique 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

Le présent Accord ne prévoit pas la tacite reconduction. Au terme des exercices précités, l'Accord sera donc caduc.

Dans les trois mois qui précèdent le terme de l'Accord, les parties conviennent de se réunir pour définir les modalités d'un éventuel nouvel accord.

ARTICLE 9 - REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être modifié au cours de sa période d'application par l'ensemble des parties signataires.

Chacune des parties signataires a la faculté d'en demander la révision par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision sera, dans le même temps, communiquée à toutes les autres parties signataires.

La partie qui formule la demande de révision adressera les modifications qu'elle souhaite voir apporter à l'accord dans un délai de 3 mois.

Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans la même forme et les mêmes délais que l'accord initial.

Toutefois, lorsque cette modification dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des 4 modalités de droit commun prévues pour la mise en place de l'accord.

AS GS 7
JR



L'avenant prendra effet à compter de l'exercice en cours, s'il est conclu au plus tard le dernier jour de la moitié de la période de calcul, soit au plus tard le 30 juin et déposé dans les 15 jours suivant cette date limite de conclusion, soit le 15 juillet au plus tard.

ARTICLE 10 – DENONCIATION DE L'ACCORD

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 11 - CONTESTATIONS

En cas de conflits liés à l'application des dispositions de l'Accord, les parties à l'Accord rechercheront toute solution pour parvenir à un règlement à l'amiable du litige.

En cas d'échec, les parties signataires peuvent faire appel aux tribunaux compétents.

ARTICLE 12 - DISPOSITIONS FINALES

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues à l'article L. 3315-1 à L. 3315-3 du code du travail, l'Accord doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

L'Accord, ainsi que les pièces l'accompagnant, sont déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail prévue à cet effet (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/), conformément aux dispositions du II de l'article D. 2231-2 et à l'article D. 2231-4 du code du travail.

Ce dépôt doit avoir lieu dans un délai de quinze jours à compter de la date limite de conclusion de l'Accord.

Lorsqu'un Accord a été conclu ou déposé hors délai, il produit ses effets entre les parties mais n'ouvre droit aux exonérations que pour les périodes de calcul ouvertes postérieurement au dépôt.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Fait à Blagnac, en 4 exemplaires, le 28 juin 2024

Pour l'Entreprise

Madame Mireille RABOT

Pour la CGT

Monsieur Stéphane AMSTAD

Pour FO

Monsieur Gurvan SALAUN