

**ACCORD RELATIF À L'INTÉRESSEMENT
EXERCICE 2023 - 2025**

Entre la Direction Générale de Safran Transmission Systems, représentée par, Philippe PAULIAC en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFTD : François DACOSTA *FD*
- Pour la CFE-CGC : Arnaud CAMBEFORT
François DUCLOS *FD*
Olivier HOURRIEZ *OH*
- Pour la CGT : Mehdi ALIANE
Philippe FRANCOIS *PF*
Frédéric STANISLAS *FS*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

PREAMBULE	3
Article 1 – Champ d'application	4
Article 2 – Durée de l'accord	4
Article 3 – Seuil de déclenchement de l'intéressement et plafond	4
Article 4 – Calcul de l'intéressement	4
4.1. Montant de base de l'intéressement résultant de la performance économique (E) :.....	5
4.2. Montant de l'intéressement lié à la performance opérationnelle (O) :.....	5
RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE	5
1. Taux de fréquence d'accidents du travail connus	5
2. Consommation énergétique.....	6
PAIEMENT DES FOURNISSEURS	6
SATISFACTION DU CLIENT D'UN POINT DE VUE QUALITÉ	7
SATISFACTION DU CLIENT D'UN POINT DE VUE LIVRAISON À L'HEURE	7
1. On-Time-Delivery Série	8
2. On-Time-Delivery MRO	8
3. On-Time-Delivery Jalons.....	8
INNOVATION	8
1. Innovation Participative (IP)	9
2. Demandes d'invention (DI).....	9
Article 6 – Répartition de l'intéressement	9
Article 7 – Versement de l'intéressement	10
Article 8 – Nature juridique de l'intéressement	10
Article 9 – Information du personnel	10
Article 10 – Information des représentants du personnel	11
Article 11 – Règlement des litiges	11
Article 12 – Révision et dénonciation	11

PREAMBULE

Le présent accord a pour but d'intéresser financièrement les salariés de la société Safran Transmission Systems au développement 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: atteindre les objectifs économiques et de performance opérationnelle.

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.

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 travail.

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

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la Société, titulaire d'un contrat de travail Safran Transmission Systems 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 Transmission Systems intervient en cours d'année, le montant de l'intéressement sera calculé au prorata de leur temps de présence chez Safran Transmission Systems.

Pour les salariés quittant l'entreprise au cours de l'année et répondant aux conditions d'éligibilité mentionnées ci-dessus, le montant de l'intéressement sera calculé au prorata de leur temps de présence chez Safran Transmission Systems conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 2 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans soit les exercices courant du :

- 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023,
- 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024
- 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025 .

À l'issue de cette période, il cessera de produire tout effet et ne pourra donc se poursuivre comme un accord à durée indéterminée.

Cependant, 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 3 – Seuil de déclenchement de l'intéressement et plafond

Pour un exercice considéré, il y a versement au titre de l'intéressement si le ratio du Résultat Opérationnel Courant sur le Chiffre d'Affaires (ROC/CA) est au moins égal à 6 %.

Le « ROC » Résultat Opérationnel Courant est le terme utilisé pour définir l'EBIT, du périmètre France, contributif au Groupe duquel sont exclus les événements exceptionnels non-récurrents dits « one-off ». Il est calculé sur la base du référentiel IFRS.

Le « CA » Chiffre d'Affaires du périmètre France est également défini sur la base du référentiel comptable IFRS sur lequel sont mesurés les objectifs de gestion de Safran Transmission Systems. Les événements exceptionnels ou les changements de règles comptables pouvant entraîner des modifications sensibles, indépendantes de la gestion de l'entreprise, seront neutralisés.

Le montant global de l'intéressement d'un exercice ne peut dépasser au total 7 % des salaires bruts des bénéficiaires (hors charges patronales) désignés « masse salariale ».

Article 4 – Calcul de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement est fonction de la performance économique de la société qui détermine le montant de base de l'intéressement.

Ce montant est éventuellement majoré par des critères liés à la performance opérationnelle.

Si les conditions visées à l'article 3 sont réunies, le montant de l'intéressement est calculé selon la formule suivante :

$$\text{Intéressement} = E + O$$

- E correspond au montant de base de l'intéressement résultant de la performance économique (cf. 4.1) ;
- O correspond à la majoration de l'intéressement liée à la performance opérationnelle (cf. 4.2).

4.1. Montant de base de l'intéressement résultant de la performance économique (E) :

Il est fonction du rapport entre le Résultat Opérationnel Courant (ROC) et le chiffre d'affaires (CA). Dès lors que ROC/CA est au moins égal à 6 %, le montant sera calculé comme suit :

- 0,45 % de masse salariale en intéressement par point de ROC/CA à partir du seuil de déclenchement de 6 % et jusqu'à 16 % de ROC/CA inclus,
- 0,50 % de masse salariale en intéressement par point de ROC/CA au-delà de 16 % de ROC/CA.

Le montant (E) ne pourra dépasser 5,5 % de la masse salariale.

4.2. Montant de l'intéressement lié à la performance opérationnelle (O) :

Ce montant (O) est fonction des performances opérationnelles de l'entreprise et permet d'ajouter jusqu'à 2,5 % de masse salariale suivant les modalités ci-après, étant entendu que l'intéressement global ne pourra dépasser 7 % de la masse salariale (cf. art. 3) :

- La performance économique (critère 4.1) aura dépassé le ratio de 6 % de ROC/CA,
- Chaque critère atteint ci-dessous produira 0,25 point supplémentaire d'intéressement (0,25% de la masse salariale).

Les critères retenus sont classés dans les 5 catégories de critères suivantes, regroupant chacune 2 à 3 objectifs opérationnels :

1. Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
2. Paiement des fournisseurs à l'heure
3. Satisfaction Client d'un point de vue Qualité
4. Satisfaction Client d'un point de vue Livraison à l'heure
5. Innovation

RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE

Cette catégorie se compose de deux critères : le taux de fréquence des accidents du travail connus et la consommation énergétique.

L'atteinte de l'objectif de chacun des deux critères permet d'obtenir 0,25 point supplémentaire d'intéressement, soit au global 0,5 point supplémentaire d'intéressement maximum.

1. Taux de fréquence d'accidents du travail connus

Définition : un « accident connu » est un accident ayant entraîné un dommage corporel, du plus mineur au plus grave, avec ou sans arrêt de travail, en incluant l'accident bénin inscrit sur le registre de l'infirmierie.

Il est précisé que les accidents de trajet sont exclus de cet indicateur.

L'atteinte de l'objectif est constatée au 31 décembre de chaque année.

Le taux correspond au nombre d'accidents connus survenus dans l'année divisé par le nombre d'heures travaillées multiplié par un million

Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2023	≤ 17
2024	≤ 16
2025	≤ 15

2. Consommation énergétique

Définition : Réduction de la consommation de MWh (mégawattheure) de l'établissement de Colombes de 3% par an par rapport à 2022 (hors bâtiment Chopin et nouveaux bancs d'essais)

Cet indicateur est un cumulé de l'année considérée.

Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2023	≤ 18100 Mwh
2024	≤ 17600 Mwh
2025	≤ 17100 Mwh

PAIEMENT DES FOURNISSEURS

Cette catégorie est composée d'un seul critère : le paiement des fournisseurs à l'heure. L'atteinte de 100% de l'objectif permet d'obtenir 0,25 point supplémentaire d'intéressement.

Définition : le nombre de factures fournisseurs payées à l'heure (ou en avance) divisé par le nombre de factures fournisseurs payées sur la période du 1er janvier au 31 décembre de l'exercice considéré.

Pour les exercices 2023 à 2025, l'objectif est d'atteindre un ratio supérieur ou égal à 90 %.

SATISFACTION DU CLIENT D'UN POINT DE VUE QUALITÉ

Cette catégorie est composée de deux critères : la non qualité exportée (NQE), et l'avis client par produit livré.

L'atteinte de l'objectif de chacun des deux critères permet d'obtenir 0,25 point supplémentaire d'intéressement, soit au global 0,5 point supplémentaire d'intéressement maximum.

1- Non qualité exportée

Définition : Quantité de non qualité exportée (NQE) au client. La NQE correspond à l'addition des NOE (notification of escape) et des RC (réclamations clients).

Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2023	< ou = à 45 NQE
2024	< ou = à 40 NQE
2025	< ou = à 36 NQE

2- Avis client par produit livré

Définition : Quantité de dérogations créée avec avis client divisée par le nombre de produits livré (transmissions de puissance). Cet indicateur est un cumulé de l'année considérée.

Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2023	< ou = à 0,29
2024	< ou = à 0,26
2025	< ou = à 0,23

SATISFACTION DU CLIENT D'UN POINT DE VUE LIVRAISON À L'HEURE

Cette catégorie est composée de trois critères : de l'On-Time-Delivery (OTD) Série, de l'OTD MRO et de l'OTD Jalons.

L'atteinte de l'objectif de chacun des trois critères permet d'obtenir 0,25 point supplémentaire d'intéressement, soit au global 0,75 point supplémentaire d'intéressement maximum.

SH
FS FD
FD

1. On-Time-Delivery Série

Définition : livraison à l'heure au client (hors SAB/SHE) sur 6 mois glissants calculée au 31 décembre de l'année considérée.

Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2023	≥ 60%
2024	≥ 70%
2025	≥ 80%

2. On-Time-Delivery MRO

Définition : Nombre de modules livré à la « Customer Requested Date » sur 6 mois glissants rapporté au nombre total de modules livré. Cet indicateur est calculé 31 décembre de l'année considérée.

Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2023	≥ 70%
2024	≥ 75%
2025	≥ 80%

3. On-Time-Delivery Jalons

Définition : Respect mensuel des jalons RTDI planifiés le mois précédent. Les jalons pris en compte sont les jalons 3 et 5.

Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2023	≥ 65%
2024	≥ 70%
2025	≥ 75%

INNOVATION

Cette catégorie est composée de deux critères : l'innovation participative et les demandes d'invention. L'atteinte de chacun des deux critères permet d'obtenir 0,25 point supplémentaire d'intéressement, soit au global 0,5 point supplémentaire d'intéressement maximum.

1. Innovation Participative (IP)

Définition : cet indicateur représente le nombre moyen d'idées par an et par personne sur la base des effectifs opérationnels au 1^{er} janvier de l'exercice considéré étant entendu que seront pris en compte les sujets d'innovation participative spontanée.

Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2023	2
2024	2,1
2025	2,2

2. Demandes d'invention (DI)

Définition : ce critère représente le nombre de déclarations d'invention rédigées et transmises par STS au CEPI Safran (Centre d'Excellence Propriété Intellectuelle) sur l'année.

Cet indicateur correspond au cumul de déclarations d'invention sur l'exercice considéré.

Pour les trois exercices, l'objectif sera atteint s'il y a 40 ou plus déclarations d'invention rédigées et transmises au CEPI.

Article 6 – Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement, tel que défini à l'article 3, est réparti proportionnellement au salaire brut annuel au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (hors intéressement de l'année précédente) perçu par les salariés au titre de la période de calcul.

Toutefois, le montant du salaire annuel brut, ci-dessus défini, pris en considération pour la répartition, ne pourra être inférieur à 44 000 euros bruts pour les 3 exercices, pour un salarié à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel ainsi que pour les personnes n'ayant pas une année de présence complète au titre de l'exercice considéré, la prime d'intéressement sera versée au prorata selon les règles en vigueur.

Par ailleurs, dans les cas suivants :

- périodes de suspension du contrat de travail citées ci-après qui correspondent à des absences de l'intéressé : congé maternité, paternité ou adoption, de deuil, arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale,
- les périodes de mises en quarantaine (selon Art. L. 3131-15 al.3 du code de la Santé Publique)
- les périodes chômées dans le cadre de l'activité partielle et/ou activité partielle de longue durée,

le salaire pris en compte dans le cadre des dispositions du 1^{er} alinéa du présent article correspondra au salaire habituellement perçu en activité par les intéressés tel que défini par le Code du travail.

Il est précisé que sont comprises dans le salaire brut les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif.

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

Article 7 – Versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement se fera au plus tard au 31 mai de l'année considérée en fonction d'un calendrier qui sera défini au niveau du Groupe. Les salariés ayant-droit qui quitteraient le Groupe et ne rempliraient pas la condition de présence au 31 décembre de l'exercice concerné percevront la totalité de leur prime d'intéressement en une seule fois au plus tard à la fin du mois de mai de l'année n + 1.

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 égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du Code du travail. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seraient versés en même temps que le principal.

Article 8 – Nature juridique de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires actuellement en vigueur, n'a pas le caractère de salaire.

Il est actuellement soumis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Il est actuellement exonéré :

- des cotisations de Sécurité Sociale et des charges sociales,
- de l'impôt sur le revenu à condition qu'il soit versé à un des plans d'épargne du Groupe et dans les limites définies par la loi.

Article 9 – Information du personnel

Le présent accord sera disponible sur l'intranet société; il sera également disponible dans le département Ressources Humaines.

Dans une volonté d'intégrer l'ensemble des salariés à l'atteinte des objectifs opérationnels, la Direction s'engage à communiquer, à minima trimestriellement et si possible mensuellement pendant la durée de l'accord sur l'état d'avancement des objectifs fixés.

Chaque salarié bénéficiaire est informé, par courrier et/ou courriel, 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. Le bénéficiaire aura à faire connaître son choix entre :

- Percevoir en tout ou partie le montant de l'intéressement,
- Et / ou l'affecter en tout ou partie aux fonds communs de placement existant au sein du Plan d'Epargne salariale de Groupe (PEG) et/ou d'épargne retraite (PER Collectif) applicable à Safran Transmission Systems et selon les modalités définies par le règlement de ce plan,

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

À 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 au travers de l'accord relatif au Plan d'Épargne Groupe Safran signé le 17 janvier 2006 et de ses avenants.

Article 10 – Information des représentants du personnel

Dans les trois mois suivant la clôture des comptes de l'exercice, un rapport est présenté au Comité Social et Économique (CSE), comportant, pour cet exercice, les éléments servant de base au calcul de l'intéressement.

Au cours de l'année, un point mensuel est effectué en Comité Social et Économique sur l'avancement de la performance opérationnelle.

Le Comité Social et Économique peut se faire assister d'un expert-comptable dans le cadre de ses missions d'analyse annuelle des comptes. Ce rapport sera également présenté aux organisations syndicales signataires.

Article 11 – Règlement des litiges

Le suivi de l'application de l'accord est assuré par le Comité Social et Économique, conformément à l'article 10.

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable. À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant le tribunal compétent.

Article 12 – Révision et dénonciation

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant négocié entre les signataires, notamment dans les cas où son application, ses conditions et modalités de mise en œuvre ne correspondraient plus aux principes ayant présidé à son élaboration.

La révision ou la dénonciation par les parties signataires se fera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 13 – Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord, outre la publicité prévue à l'article 9, fera l'objet, à l'initiative de Safran Transmission Systems, d'un dépôt sur support électronique à la Direction Régionale et Interdépartementale, de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) ainsi que par courrier auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Le présent accord est fait à Colombes, le 20 juin 2023.

Pour la Société :



Philippe PAULIAC
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT : François DACOSTA

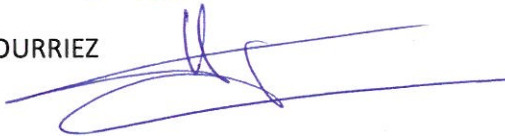


- Pour la CFE-CGC : Arnaud CAMBEFORT

François DUCLOS



Olivier HOURRIEZ



- Pour la CGT : Mehdi ALIANE

Philippe FRANCOIS



Frédéric STANISLAS

