



## **INTERESSEMENT 2026-2028 :** **Un vote Oui, mais un vote sous pression !**

La CGT Hispano-Suiza remercie les salarié.e.s qui se sont exprimé.e.s lors des 1/2h d'information syndicale le jeudi 11/06. Notre syndicat est le seul à avoir pris l'initiative d'une consultation démocratique de nos collègues.

Une majorité (70%) d'entre vous s'est exprimée pour la signature en l'état de l'accord d'intéressement. Ce vote est un choix de raison face à l'urgence économique, pas une adhésion aux méthodes de la direction.

En effet, lors de ces « négociations », la direction STS a encore montré qu'elle n'était que la **boîte aux lettres de la direction générale du groupe**, sans vrai mandat pour négocier.

Pour rappel, notre syndicat a défendu des revendications ambitieuses, justes et équitables, avantageant notamment les bas salaires (ouvriers, techs et jeunes cadres).

### **La CGT alerte les collègues :**

En l'absence de rapport de force, la direction va maintenir sa méthode de chantage pour imposer des conditions défavorables à chaque négociation. A nous d'en tirer les conclusions qui s'imposent !

**La CGT Hispano-Suiza**



Tout au long des discussions, la CGT Hispano-Suiza a porté des revendications ambitieuses et justes pour l'ensemble des salarié(e)s :

- Porter l'intéressement à **9 % de la masse salariale** (8 % actuellement chez SAE et SHE),
- Donner davantage de poids aux critères économiques lorsque les objectifs opérationnels ne sont pas atteints,
- Mettre en place une répartition plus équitable de la prime (uniforme ou mixte),
- Relever le plancher de calcul de **44 000 € à 60 000 €**. 60 000€ correspondant au salaire moyen chez STS en 2024. Pour rappel, le plancher de la prime de participation groupe en 2025 était de 57 520 €.

### **Dernières propositions de la direction**

- Un intéressement toujours plafonné à **7 %** comme lors du précédent accord,
- Un **calcul du déclenchement encore plus complexe**, 10 % de résultat opérationnel courant / chiffre d'affaires (contre 6 % dans l'accord précédent).
- Un plancher à peine revalorisé (44 000 € → **45 000 €**),
- Des **critères opérationnels plus exigeants et restrictifs**, sans contrepartie notable de la direction.

**ACCORD RELATIF À L'INTERESSEMENT  
EXERCICE 2026 - 2028**

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

PP

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT : M. BOUCHAMMA Mustapha

 MB

Mme CHAPE Dominique

M. DACOSTA François

FD

- Pour la CFE-CGC : M. DUCLOS François



M. HOURRIEZ Olivier

OH

- Pour la CGT :

M. ALIANE Mehdi

M.A.

M. DAVERGNE Axel

A.D.

M. STANISLAS Frédéric

F.S.

- Pour l'UNSA :

Mme DROUET Agnès

M. LELOUP Paul-Emile

P.E.

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

on

GH PBL M.A  
FD F.S A.D.  
M.A

## Table des matières

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>Article 1 – Champ d'application</b> .....	<b>5</b>
<b>Article 2 – Durée de l'accord</b> .....	<b>5</b>
<b>Article 3 – Seuil de déclenchement de l'intéressement et plafond</b> .....	<b>5</b>
<b>Article 4 – Calcul de l'intéressement</b> .....	<b>6</b>
4.1. Montant de base de l'intéressement résultant de la performance économique (E) : .....	6
4.2. Montant de l'intéressement lié à la performance opérationnelle (O) : .....	6
<b>RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE</b> .....	<b>7</b>
1. Accidents majeurs survenus pour STSC .....	7
2. Consommation énergétique .....	7
<b>PAIEMENT DES FOURNISSEURS</b> .....	<b>7</b>
<b>SATISFACTION DU CLIENT QUALITÉ</b> .....	<b>7</b>
<b>SATISFACTION DU CLIENT LIVRAISON À L'HEURE</b> .....	<b>8</b>
1. On-Time-Delivery Série .....	8
2. On-Time-Delivery Jalons .....	9
<b>SATISFACTION DU CLIENT REPARATION</b> .....	<b>9</b>
1. On-Time-Delivery MRO .....	9
2. Turn-Around-Time net LEAP et XWB .....	9
<b>INNOVATION</b> .....	<b>10</b>
1. Innovation Participative (IP) .....	10
2. Demandes d'invention (DI) .....	10
<b>Article 5 – Répartition de l'intéressement</b> .....	<b>11</b>
<b>Article 6 – Versement de l'intéressement</b> .....	<b>11</b>
<b>Article 7 – Nature juridique de l'intéressement</b> .....	<b>11</b>
<b>Article 8 – Information du personnel</b> .....	<b>12</b>
<b>Article 9 – Information des représentants du personnel</b> .....	<b>12</b>
<b>Article 10 – Règlement des litiges</b> .....	<b>13</b>
<b>Article 11 – Révision et dénonciation</b> .....	<b>13</b>

## 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<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2026,
- 1<sup>er</sup> janvier 2027 au 31 décembre 2027,
- 1<sup>er</sup> janvier 2028 au 31 décembre 2028.

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 10 %.

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.

Compte tenu de la mise en application de la norme comptable IFRS 18 qui normalise les états financiers, la notion de ROC disparaît à compter de l'exercice 2027. Le ROC sera remplacé par le Résultat d'Exploitation après mises en équivalence.

Le ROC et le Résultat d'Exploitation après mise en équivalence sont définis sur la base du référentiel comptable IFRS sur lesquels sont mesurés les objectifs de gestion (comptes ajustés) et s'entendent avant intéressement.

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.

04  
PA f.S  
MAR  
M.I  
A.C

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 10%, 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 10% et jusqu'à 20% de ROC/CA inclus,
- 0,50 % de masse salariale en intéressement par point de ROC/CA au-delà de 20% 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 10 % de ROC/CA,
- Chaque critère atteint ci-dessous produira de 0,125 à 0,25 point supplémentaire d'intéressement (0,125% à 0,25% de la masse salariale).

Les critères retenus sont classés dans les 6 catégories de critères suivantes, regroupant chacune un ou plusieurs objectifs opérationnels :

1. Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
2. Paiement des fournisseurs à l'heure
3. Satisfaction Client qualité
4. Satisfaction Client livraison série et RTDI
5. Satisfaction Client réparation
6. Innovation

## RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE

Cette catégorie est composée de deux critères : le nombre d'accidents majeurs survenus 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. Accidents majeurs survenus pour STSC

**Définition :** un « accident majeur » est un accident ayant un degré de gravité de 3 (fractures) ou 4 (blessures avec séquelles permanentes) selon l'échelle SAFRAN.

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.

Pour les trois exercices, l'objectif sera atteint dès lors qu'aucun accident majeur n'est survenu.

### 2. Consommation énergétique

**Définition :** Réduction de la consommation de MWh (mégawattheure) de l'établissement de Colombes (hors bornes de recharges et bancs RGB).

Cet indicateur est un cumulé de l'année considérée.

#### Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2026	≤ 16710 Mwh
2027	≤ 16470 Mwh
2028	≤ 16230 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 2026 à 2028, l'objectif est d'atteindre un ratio supérieur ou égal à 90 %.

## SATISFACTION DU CLIENT 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). Cet indicateur est un cumulé de l'année considérée.

#### Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2026	≤ à 34 NQE
2027	≤ à 32 NQE
2028	≤ à 30 NQE

### 2- Avis client par produit livré

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

#### Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2026	≤ à 0,23
2027	≤ à 0,22
2028	≤ à 0,21

## SATISFACTION DU CLIENT LIVRAISON À L'HEURE

Cette catégorie est composée de deux critères : de l'On-Time-Delivery (OTD) Série, et de l'OTD Jalons. L'atteinte de l'objectif de chacun des deux critères permet d'obtenir 0,25 point supplémentaire d'intéressement, soit au global 0,50 point supplémentaire d'intéressement maximum.

### 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
2026	≥ 70%
2027	≥ 75%
2028	≥ 80%

## 2. On-Time-Delivery Jalons

**Définition :** Respect mensuel des jalons RTDI planifiés avant le 4 du mois en cours. Les jalons pris en compte sont les jalons 3 et 5.

### Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2026	≥ 75%
2027	≥ 80%
2028	≥ 85%

## SATISFACTION DU CLIENT REPARATION

Cette catégorie est composée de deux critères : l'On-Time-Delivery (OTD) MRO, et le Turn-Around-Time (TAT) net LEAP et XWB.

L'atteinte de l'objectif de chacun des deux critères permet d'obtenir 0,125 point supplémentaire d'intéressement, soit au global 0,25 point supplémentaire d'intéressement maximum.

### 1. On-Time-Delivery MRO

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

### Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2026	≥ 70%
2027	≥ 75%
2028	≥ 85%

### 2. Turn-Around-Time net LEAP et XWB

Handwritten notes in blue ink:

- OTD
- PBL M.A
- F.S
- A.T
- MB
- CA

**Définition :** Temps net de rotation des modules LEAP et XWB, mesuré entre la réception et sa livraison au client, sur 6 mois glissants. Cet indicateur est calculé au 31 décembre de l'année considérée.

#### Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2026	≤ 28j @80%
2027	≤ 26j @80%
2028	≤ 25j @80%

## 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<sup>er</sup> janvier de l'exercice considéré étant entendu que seront pris en compte les sujets d'innovation participative spontanée.

#### Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2026	≥ 2,5
2027	≥ 2,7
2028	≥ 3

### 2. Demandes d'invention (DI)

**Définition :** ce critère représente le nombre de déclarations d'invention rédigées et validées lors des commissions STS sur l'année.

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

#### Seuil de déclenchement

Année	Objectif
2026	≥ 65
2027	≥ 70
2028	≥ 75

SH  
 MB  
 M.A  
 A.C  
 F.S  
 MB

## Article 5 – 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 45 000 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,
- les périodes de travail à temps partiel consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,

le salaire pris en compte dans le cadre des dispositions du 1<sup>er</sup> 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 6 – 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 bénéficiaires 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 7 – 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 8 – Information du personnel

Le présent accord sera disponible sur l'intranet société.

Dans une volonté d'intégrer l'ensemble des salariés à l'atteinte des objectifs opérationnels, la Direction s'engage à communiquer, trimestriellement 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'Epargne Groupe Safran signé le 17 janvier 2006 et de ses avenants.

## Article 9 – 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 trimestriel 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 10 – 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 11 – 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 du présent accord se fera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Compte tenu de l'entrée en vigueur de la nouvelle norme IFRS prévue à compter de l'exercice 2027, les parties conviennent de se réunir au cours du premier semestre 2027 afin d'examiner les éventuelles modifications à apporter au présent accord, si nécessaire.

## Article 12 – 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 16 juin 2026.

Pour la Société :



Philippe PAULIAC  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales :

• Pour la CFDT : M. BOUCHAMMA Mustapha



Mme CHAPE Dominique

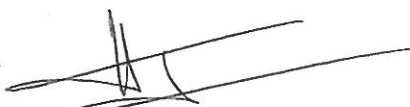
M. DACOSTA François



• Pour la CFE-CGC : M. DUCLOS François



M. HOURRIEZ Olivier



• Pour la CGT : M. ALIANE Mehdi



M. DAVERGNE Axel



M. STANISLAS Frédéric



• Pour l'UNSA : Mme DROUET Agnès

M. LELOUP Paul-Emile

