

Accord d'intéressement 2021 - 2023

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Cédric Halé, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : *Martial AUGER*

Pour la CFE-CGC :

RONALD TONUS

Pour la CGT :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 : Cadre juridique

Article 2 : Champ d'application

Article 3 : Définitions

Article 4 : Seuil de déclenchement et plafond global d'intéressement

Article 5 : Modalités de calcul de l'intéressement

Article 6 : Le coefficient de modulation

Article 7 : Répartition de l'intéressement

Article 8 : Versement de la prime d'intéressement

Article 9 : Information individuelle du personnel et règles de versement et/ou d'affectation de l'intéressement

Article 10 : Information collective

Article 11 : Evolution de la législation

Article 12 : Durée

Article 13 : Publicité de l'accord

Annexes

ART
R₁
CH

Préambule :

L'accord d'intéressement en vigueur à Safran Nacelles, signé le 12 juin 2018 et couvrant les exercices 2018, 2019 et 2020, ainsi que ses trois avenants datés respectivement du 28 février 2019, du 28 février 2020 et du 22 juillet 2020 sont arrivés à échéance le 31 décembre 2020.

Conformément aux termes de cet accord la direction et les organisations syndicales se sont réunies pour définir les modalités d'un nouvel accord indispensable pour pouvoir verser à nouveau de l'intéressement. Le présent accord d'intéressement marque la volonté des parties signataires d'associer collectivement le personnel aux résultats et performances de l'entreprise, dans la démarche d'amélioration de l'excellence opérationnelle et de la situation économique de l'entreprise, auxquels ils participent activement.

En vue de maintenir le dispositif d'intéressement chez Safran Nacelles, les parties se sont donc réunies et ont convenu du présent accord.

Il est inséré dans le présent accord des dispositions portant notamment sur les modalités de calcul de l'intéressement, les critères de répartition et les modalités d'affectation des droits sur un plan d'épargne.

Les critères de calcul de l'intéressement ont été choisis pour répondre à deux objectifs principaux :

- Associer collectivement les salariés aux résultats et performances de l'entreprise, notamment en termes d'amélioration de l'excellence opérationnelle et de la situation économique de l'entreprise ;
- Attribuer aux salariés une partie des résultats liés à la rentabilité de l'entreprise, le cas échéant majoré par un coefficient abordé à l'article 6.

Ces critères sont objectifs et donnent une indication pertinente de l'activité et de la performance de l'entreprise. Afin de prendre en compte la contribution effective de chaque salarié aux résultats et performances, les parties ont décidé que la masse d'intéressement globale qui sera dégagée en cas d'atteinte des critères ci-dessus sera répartie entre les salariés concernés proportionnellement au salaire brut annuel perçu au sein de la Société par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Les parties signataires rappellent que nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant des résultats des critères prévus au présent accord. L'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires, mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

L'intéressement est variable d'une année à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas le versement de l'intéressement comme un avantage acquis.

Les parties rappellent que les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du présent accord ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur antérieurement au sein de la Société ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

Cela étant rappelé, les Parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1 : Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L3311-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'intéressement des salariés.

Article 2 : Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel des établissements français de la société, titulaire d'un contrat de travail Safran Nacelles SAS et ayant au moins trois mois d'ancienneté 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 Nacelles dans l'exercice considéré, sans nouvelle condition d'ancienneté.

Article 3 : Définitions

Les parties prenantes à la négociation souhaitent préciser les définitions des termes utilisés dans la détermination de l'intéressement.

ROC (Résultat Opérationnel Courant) = Il s'agit du Résultat Opérationnel Courant du palier Safran Nacelles avant intéressement et après Participation de la société Safran Nacelles (après charges d'abondement et de forfait social liées à la Participation de la société Safran Nacelles). Le ROC prend en compte le crédit impôt recherche, l'incidence de l'activation des frais de développement et des dotations aux amortissements qui en résultent les années suivantes, le retraitement du résultat exceptionnel et des profits sur stocks intra-groupe.

CA = Chiffre d'Affaires consolidé du palier Safran Nacelles. Cela correspond à l'ensemble des transactions réalisées par Safran Nacelles SAS et les sociétés consolidées relevant de son périmètre de gestion, au profit des tiers, et constituant leur activité entrant dans le cadre de leur objet social.

ROC/CA = Ce ratio exprimé en % mesure la rentabilité du palier Safran Nacelles

MS = Masse Salariale brute hors charges de la part employeur. Cela correspond au total des salaires bruts (bruts de cotisations et contributions sociales salariales) versés, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble des salariés de la Société.

Périmètre des résultats économiques : Les résultats économiques pris en compte sont ceux de Safran Nacelles SAS et des sociétés consolidées relevant de son périmètre de gestion, cet ensemble constituant le « palier Safran Nacelles » tel que délimité par les règles de consolidations définies par Safran.

Les sociétés concernées au 1^{er} janvier 2021 sont :

- Safran Nacelles Limited
- Safran Nacelles Morocco
- Safran Nacelles SAS

OQD OEM (On Quality Delivery Original Equipment Manufacturers) : L'indicateur « On Quality Delivery » (OQD) pour les programmes série mesure le taux de non-conformité exporté aux clients

MA
RT
CH

pour les programmes série. Safran Nacelles mesure ainsi la performance industrielle de la Société à travers le respect de la qualité des produits livrés vers les clients en divisant le nombre de produits non conformes de responsabilité entité, considérés non conformes par les clients, par le nombre de produits livrés par l'entité durant l'année civile. Cet indicateur est exprimé en parties par million (ppm).

OQD CSSD (On Quality Delivery Customer Support Services Division (Spares)) : L'indicateur « On Quality Delivery » (OQD) pour la rechange mesure le taux de non-conformité exporté aux clients. Safran Nacelles mesure ainsi la performance industrielle de la société à travers le respect de la qualité des pièces et outillages pour la rechange livrés vers les clients en divisant le nombre de pièces et outillages pour la rechange non conformes de responsabilité entité, considérés non conformes par les clients, par le nombre de pièces et outillages livrés par l'entité durant l'année civile. Cet indicateur est exprimé en parties par million (ppm).

OTD OEM (On Time Delivery Original Equipment Manufacturers) : Cet indicateur de performance mesure les performances industrielles de la Société pour satisfaire ses clients sur la base de leurs exigences relatives à la livraison (Date Requise par le Client) pour les programmes série. L'indicateur OTD pour les programmes série est calculé en divisant le nombre de produits demandés par l'ensemble des clients et livrés à l'heure par le nombre de produits demandés par l'ensemble des clients sur l'année civile. Cet indicateur est exprimé en pourcentage.

OTD CSSD (On Time Delivery Customer Support Services Division (Spares)) : Cet indicateur de performance mesure les performances industrielles de la Société pour satisfaire ses clients sur la base de leurs exigences relatives à la livraison (Date Requise par le Client) pour la rechange. L'indicateur OTD pour la rechange est calculé en divisant le nombre de pièces et outillages demandés par l'ensemble des clients et livrés à l'heure par le nombre de pièces et outillages demandés par l'ensemble des clients sur l'année civile. Cet indicateur est exprimé en pourcentage.

TFAA (Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt) : Est pris en compte dans l'appréciation de cet indicateur de performance le nombre d'accident du travail avec arrêt multiplié par 1 000 000 en divisant par le nombre d'heures travaillées.

Idée « climat » : Il s'agit d'une idée de progrès dans le cadre de l'innovation participative pour le « climat ». Une idée « climat » est une idée permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre de Safran Nacelles.

Article 4 : Seuil de déclenchement et plafond global d'intéressement

Afin de renforcer le caractère aléatoire de l'intéressement, les Parties conviennent qu'aucun intéressement ne sera calculé si le ROC du palier Safran Nacelles avant intéressement et après Participation de la société Safran Nacelles est inférieur à 3% de son chiffre d'affaires. Ainsi, pour une année considérée, il n'y a versement au titre de l'intéressement que si la condition suivante est remplie sur le périmètre du palier de consolidation de Safran Nacelles :

- Le ROC est au minimum égal à 3% du chiffre d'affaires

Par ailleurs, le montant global de l'intéressement d'un exercice, tel qu'il résulte de la formule de calcul retenue par le présent accord (comprenant le cas échéant son coefficient de modulation), ne peut dépasser au total 7% de la masse salariale globale des bénéficiaires, appréciée pour chaque exercice.

Par conséquent, si l'application de la formule d'intéressement aboutit à ce que son montant global soit supérieur au plafond de 7 % du total des salaires bruts versés, celui-ci sera automatiquement ramené au niveau de ce plafond.

Pour l'exercice 2021, conformément à « l'Accord de transformation d'activité au sein de Safran », conclu au niveau du Groupe le 8 juillet 2020 pour faire face à la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 et à ses répercussions sur l'industrie aéronautique et le Groupe Safran, les Parties conviennent que l'intéressement est exceptionnellement plafonné en fonction du niveau de la participation Groupe versée aux salariés au titre de cette même année, de telle sorte que la somme de l'intéressement et de la participation ne saurait excéder 4% de la masse salariale brute de l'entreprise.

Par ailleurs, pour ce même exercice 2021, conformément à la clause de retour à meilleure fortune prévue par l'article 5 de « l'Accord de transformation d'activité au sein de Safran », conclu au niveau du Groupe le 8 juillet 2020, les parties conviennent que si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R »), prévus par ledit accord de Groupe, est supérieure à 70% et que chaque niveau d'indicateur de reprise est supérieur à 50%, le taux plafond de 4 % prévu par la clause de plafonnement dite clause « P+I » sera fixé à 10%.

De la même façon pour l'exercice 2021, si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 90% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 80%, la clause de plafonnement de l'intéressement versé au titre de l'exercice 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre de la même année aux salariés de l'entreprise, ne s'appliquera pas.

Les parties conviennent d'annexer au présent accord l'article 5 de « l'Accord de transformation d'activité au sein de Safran », conclu au niveau du Groupe le 8 juillet 2020 (annexe 9).

Article 5 : Modalités de calcul de l'intéressement

Si le seuil de déclenchement visé à l'article 4 est atteint, le montant global de l'intéressement est déterminé en fonction de la Masse Salariale (MS) selon les règles suivantes :

- ✓ Pour un ratio ROC/CA compris entre 3% et 5% ($3\% \leq \text{ROC/CA} < 5\%$), le montant de base de l'intéressement (INT) est égal à 2% de la Masse Salariale.
- ✓ Lorsque le ratio ROC/CA est situé entre 5% et 11% ($5\% \leq \text{ROC/CA} \leq 11\%$), le montant de base de l'intéressement (INT) est déterminé par le segment de droite joignant les deux points [ROC/CA = 5%, INT = 3%] et [ROC/CA = 11%, INT = 6%]. L'évolution de l'intéressement (INT) sur ce segment de droite est régit par l'équation suivante :
 - $\text{INT} = (0,50 * \text{ROC/CA} + 0,50\%)$ de la Masse Salariale
Le graphique correspondant est présenté en annexe 1
- ✓ Au-delà d'un ratio ROC/CA supérieur à 11%, le montant de base de l'intéressement est fixé à 6% de la Masse Salariale.

Article 6 : Le coefficient de modulation

Le montant de base de l'intéressement (INT) peut être le cas échéant majoré en fonction d'un coefficient de modulation (« Booster ») basé sur 6 indicateurs de performance :

- L'atteinte de l'objectif global d'OQD OEM (On Quality Delivery Original Equipment Manufacturers) ;
- L'atteinte de l'objectif global d'OQD CSSD (On Quality Delivery Customer Support Services Division (Spares));
- L'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM (On Time Delivery Original Equipment Manufacturers) ;
- L'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD (On Time Delivery Customer Support Services Division (Spares)) ;
- Le TFAA (Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt) ;
- Le nombre moyen par salarié et par an d'idées de progrès « Climat » dans le cadre de l'innovation participative.

Le coefficient de modulation (« Booster ») ne peut annuellement être inférieur à 1 et supérieur à 1,50. Dès lors, si aucun indicateur de performance ne permet de dégager un pourcentage de majoration composant le coefficient de modulation (« Booster »), ce dernier coefficient de modulation sera égal à 1.

Si les six indicateurs de performance conduisent à retenir la majoration maximale pour tous les indicateurs visés ci-dessous, le coefficient de modulation (« Booster ») sera porté de 1,50 à 1,55.

Pour rappel, le montant global de l'intéressement tel qu'il résulte de la formule de calcul retenue par le présent accord (égal au montant initial multiplié par le coefficient de modulation) ne peut dépasser le plafond de 7% de la Masse Salariale.

Il est annexé au présent accord une simulation de la formule économique avec coefficient de modulation (« Booster ») à un niveau d'atteinte maximal des objectifs à 1,50 (annexe 2), étant précisé qu'en cas d'atteinte maximale des indicateurs de performance, le coefficient de modulation (« Booster ») est automatiquement porté à 1,55.

Le coefficient de modulation (« Booster ») est basé sur les 6 indicateurs suivants :

- **Indicateur de performance n° 1.** L'atteinte de l'objectif global d'OQD OEM (On Quality Delivery Original Equipment Manufacturers) :
 - Pour 2021 :
 - Si le seuil ppm OQD OEM est supérieur 55.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est égal à 55.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est inférieur ou égal à 40.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
 - Pour 2022 :
 - Si le seuil ppm OQD OEM est supérieur à 50.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est égal à 50.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est inférieur ou égal à 35.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;

- Pour 2023 :
 - Si le seuil ppm OQD OEM est supérieur à 45.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est égal à 45.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil ppm OQD OEM est inférieur ou égal à 30.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
- ⇒ Lorsque le seuil ppm OQD OEM est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 Majoration = $((-0,0333 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,2333)$
 - Pour l'année 2022 Majoration = $((-0,0333 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,2167)$
 - Pour l'année 2023 Majoration = $((-0,0333 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,200)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 3.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil ppm OQD OEM est de 45.000 ppm, soit entre le palier de 55.000 ppm et celui de 40.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 8,3 %.

- **Indicateur de performance n° 2.** L'atteinte de l'objectif global d'OQD CSSD (On Quality Delivery Customer Support Services Division (Spares)) :

- Pour 2021 :
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est supérieur à 6.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est égal à 6.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est inférieur ou égal à 4.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- Pour 2022 :
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est supérieur à 5.500 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est égal à 5.500 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est inférieur ou égal à 3.500 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- Pour 2023 :
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est supérieur à 5.000 ppm, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est égal à 5.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil ppm OQD CSSD est inférieur ou égal à 3.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- ⇒ Lorsque le seuil ppm OQD CSSD est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 : Majoration = $((-0,15 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,1100)$
 - Pour l'année 2022 : Majoration = $((-0,15 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,1025)$

RT
CH
MA

Pour l'année 2023 : Majoration = $((-0,15 \times \text{nombre de ppm}/10000) + 0,0950)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 4.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil ppm OQD CSSD est de 5.600 ppm, soit entre le palier de 6.000 ppm et celui de 4.000 ppm, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2,6 %.

- **Indicateur de performance n° 3.** L'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM (On Time Delivery Original Equipment Manufacturers) :
 - Pour 2021 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est inférieur à 90 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est égal à 90 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est d'au moins 96 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
 - Pour 2022 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est inférieur à 91 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est égal à 91 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est d'au moins 97 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
 - Pour 2023 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est inférieur à 92 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est égal à 92 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est d'au moins 98 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 10 % ;
 - ⇒ Lorsque le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 : Majoration = $((0,8333 \times \text{OTD OEM}) - 0,7000)$
 - Pour l'année 2022 : Majoration = $((0,8333 \times \text{OTD OEM}) - 0,7083)$
 - Pour l'année 2023 : Majoration = $((0,8333 \times \text{OTD OEM}) - 0,7167)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 5.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD OEM est de 92,4 %, soit entre le palier de 90 % et celui de 96 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 7 %.

- **Indicateur de performance n° 4.** L'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD (On Time Delivery Customer Support Services Division (Spares)) :
 - Pour 2021 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est inférieur à 93 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est égal à 93 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est d'au moins 96 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Pour 2022 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est inférieur à 94 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est égal à 94 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est d'au moins 97 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
 - Pour 2023 :
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est inférieur à 95 %, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est égal à 95 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 2 % ;
 - Si le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est d'au moins 98 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 5 % ;
- ⇒ Lorsque le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 : Majoration = $((1 * \text{OTD CSSD}) - 0,91)$
 - Pour l'année 2022 : Majoration = $((1 * \text{OTD CSSD}) - 0,92)$
 - Pour l'année 2023 : Majoration = $((1 * \text{OTD CSSD}) - 0,93)$
 Le graphique correspondant est présenté en annexe 6.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil d'atteinte de l'objectif global d'OTD CSSD est de 94,5 %, soit entre le palier de 93 % et celui de 96 %, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 3,5 %.

- **Indicateur de performance n° 5.** Le nombre des accidents connus, déterminé à travers le TFAA (Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt) :
 - Pour 2021 :
 - Si le TFAA connu est supérieur à 3,4, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le TFAA connu est égal à 3,4, majoration de 5% ;
 - Si le TFAA connu est inférieur ou égal à 3, majoration de 10% ;
 - Pour 2022 :
 - Si le TFAA connu est supérieur à 3,2, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le TFAA connu est égal à 3,2, majoration de 5% ;
 - Si le TFAA connu est inférieur ou égal à 2,8, majoration de 10% ;

RT
CH
MA

- Pour 2023 :
 - Si le TFAA connu est supérieur à 3,0, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le TFAA connu est égal à 3,0, majoration de 5% ;
 - Si le TFAA connu est inférieur ou égal à 2,6, majoration de 10% ;
- ⇒ Lorsque le TFAA est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :
 - Pour l'année 2021 : Majoration = $((-0,125 * \text{TFAA}) + 0,475)$
 - Pour l'année 2022 : Majoration = $((-0,125 * \text{TFAA}) + 0,450)$
 - Pour l'année 2023 : Majoration = $((-0,125 * \text{TFAA}) + 0,425)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 7.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le TFAA est de 3,2, soit entre le palier de 3,4 et celui de 3, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 7,5 %.

- **Indicateur de performance n° 6.** Le nombre moyen par salarié et par an d'idées de progrès « Climat » dans le cadre de l'innovation participative :
 - Pour 2021 :
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est inférieur à 0,1 idée par salarié et par an, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est égal à 0,1 idée par salarié et par an, majoration de 5% ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est supérieur ou égal à 0,3 idée par salarié et par an, majoration de 10% ;
 - Pour 2022 :
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est inférieur à 0,3 idée par salarié et par an, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est égal à 0,3 idée par salarié et par an, majoration de 5% ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est supérieur ou égal à 0,5 idée par salarié et par an, majoration de 10% ;
 - Pour 2023 :
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est inférieur à 0,5 idée par salarié et par an, aucune majoration ne résulte de cet indicateur de performance ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est égal à 0,5 idée par salarié et par an, majoration de 5% ;
 - Si le nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est supérieur ou égal à 0,7 idée par salarié et par an, majoration de 10% ;
 - ⇒ Lorsque le seuil du nombre d'idées climat dans le cadre de l'innovation participative est situé entre les paliers générateurs de majoration tels que prévus ci-dessus, le pourcentage de majoration est déterminé par la formule suivante (linéaire entre les 2 paliers) :

Pour l'année 2021 : Majoration = $((0,25 * \text{Idée Climat par salarié}) + 0,025)$

Pour l'année 2022 : Majoration = $((0,25 * \text{Idée Climat par salarié}) - 0,025)$

Pour l'année 2023 : Majoration = $((0,25 * \text{Idée Climat par salarié}) - 0,075)$

Le graphique correspondant est présenté en annexe 8.

A titre d'exemple, si au titre de l'année 2021, le seuil nombre d'idées émises, retenues et réalisées dans le cadre de l'innovation participative est de 0,2, soit entre le palier de 0,1 et celui de 0,3, la majoration résultant de cet indicateur de performance est de 7,5 %, au regard du segment de droite joignant les deux paliers concernés.

Comme rappelé au présent article, si les six indicateurs de performance conduisent à retenir la majoration maximale pour tous les indicateurs visés ci-dessus, le coefficient de modulation (« Booster ») sera porté de 1,50 à 1,55.

Les parties conviennent que les indicateurs de performance ci-dessus seront rediscutés et le cas échéant faire l'objet d'ajustements au titre d'une année considérée au travers d'un avenant au présent accord.

Article 7 : Répartition de l'intéressement

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

Par salaire brut annuel perçu par le personnel, il faut entendre le montant du salaire brut fiscal 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 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 de moins de 25 ans) ;
- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- placement en activité partielle ;
- mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Toutefois, le montant du salaire brut fiscal annuel pris en considération pour la répartition de l'intéressement au titre de l'exercice considéré ne pourra pas être inférieur à 1 PASS (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 2021 est de 41.136 €). 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'année considérée.

Les éléments ci-avant mentionnés impliquent que le taux applicable pour le versement de l'intéressement soit calculé en tenant compte de l'effet plancher ainsi que du plafond légal prévu à l'article L.3314-8 du Code du Travail. Pour rappel, le montant des primes distribuées à un bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations 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 8 : Versement de la prime d'intéressement

Le calcul de l'intéressement est fait dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice en tenant compte de l'effet plancher ainsi que du plafond prévu à l'article L.3314-8 du Code du Travail.

Un acompte correspondant à environ 50 % de la prime est versé dès que les éléments du calcul peuvent être convenablement appréciés et au plus tard fin février de l'année N + 1 au personnel concerné. Si l'avance versée excède l'intéressement dû à la clôture de l'exercice, le trop perçu doit être obligatoirement reversé.

Le solde est versé au plus tard au 31 mai de l'année N + 1, suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés.

Les régimes fiscal et social des sommes issues de l'intéressement (sommes versées immédiatement ou affectées sur un support dédié) sont ceux applicables au jour de leur versement.

Article 9 : Information individuelle du personnel et règles de versement et/ou d'affectation de l'intéressement

Lors du versement de la prime, chaque bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie, par courrier ou par voie électronique, rappelant succinctement :

- les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement ;
- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant qui lui est attribué et dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement ;
- la retenue opérée au titre de la CSG-CRDS ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- le délai à partir duquel les droits nés de l'investissement de l'intéressement sur un plan d'épargne salariale sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

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 à faire connaître, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé informé, à l'aide du document qui lui sera remis au moment du versement de l'intéressement (acompte et solde), s'il souhaite :

- Percevoir en tout ou partie le montant de l'intéressement,
- Et / ou l'affecter en tout ou partie au sein du Plan Epargne Groupe en vigueur,
- Et / ou l'affecter en tout ou partie au sein Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCOLLECTIF) en vigueur.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé informé, 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.

Il sera 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 à l'article 10 du présent accord. 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 10 : Information collective

Le Comité Social et Economique Central 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 ».

Par ailleurs, les parties conviennent de la nécessité de communiquer à échéance trimestrielle sur la réalisation des objectifs fixés pour chacun des indicateurs de performance opérationnelle et ainsi contribuer à une meilleure appropriation par le plus grand nombre.

Article 11 : Evolution de la législation

Au cas où interviendraient des modifications de la législation des normes comptables susceptibles d'avoir des conséquences sur l'Accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

Article 12 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans incluant les exercices 2021, 2022 et 2023, soit les exercices courant à partir du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2023. Il prendra fin le 31 décembre 2023.

A l'issue de cette période, les parties se réuniront pour définir les modalités d'un éventuel nouvel accord.

A défaut de négociation sur le renouvellement, le présent accord prendra fin à son terme.

Cet accord entrera en vigueur au lendemain du dépôt auprès des services compétents de la DREETS et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Article 13 : Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la DRIETS, unité des Yvelines, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail, le présent accord ne sera pas rendu public, ni versé dans une base de données nationale.

Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires, le 28 juin 2021

Pour Safran Nacelles,

Cédric Halé,
Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales,

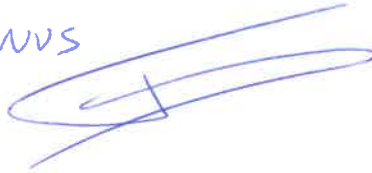
Pour la CFDT :

Martial AUGER



Pour la CFE-CGC :

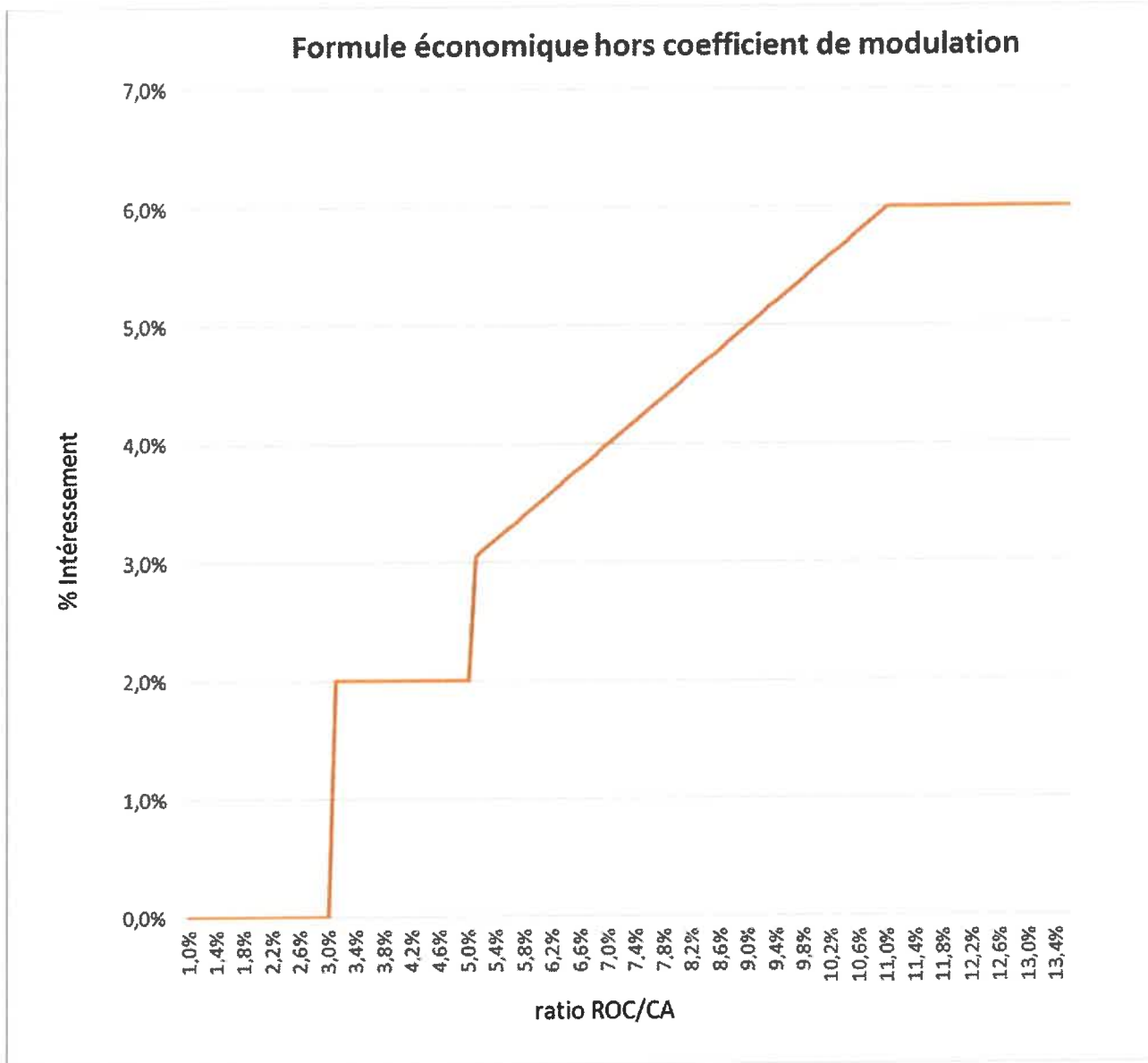
RODOLFO TONVS



Pour la CGT :

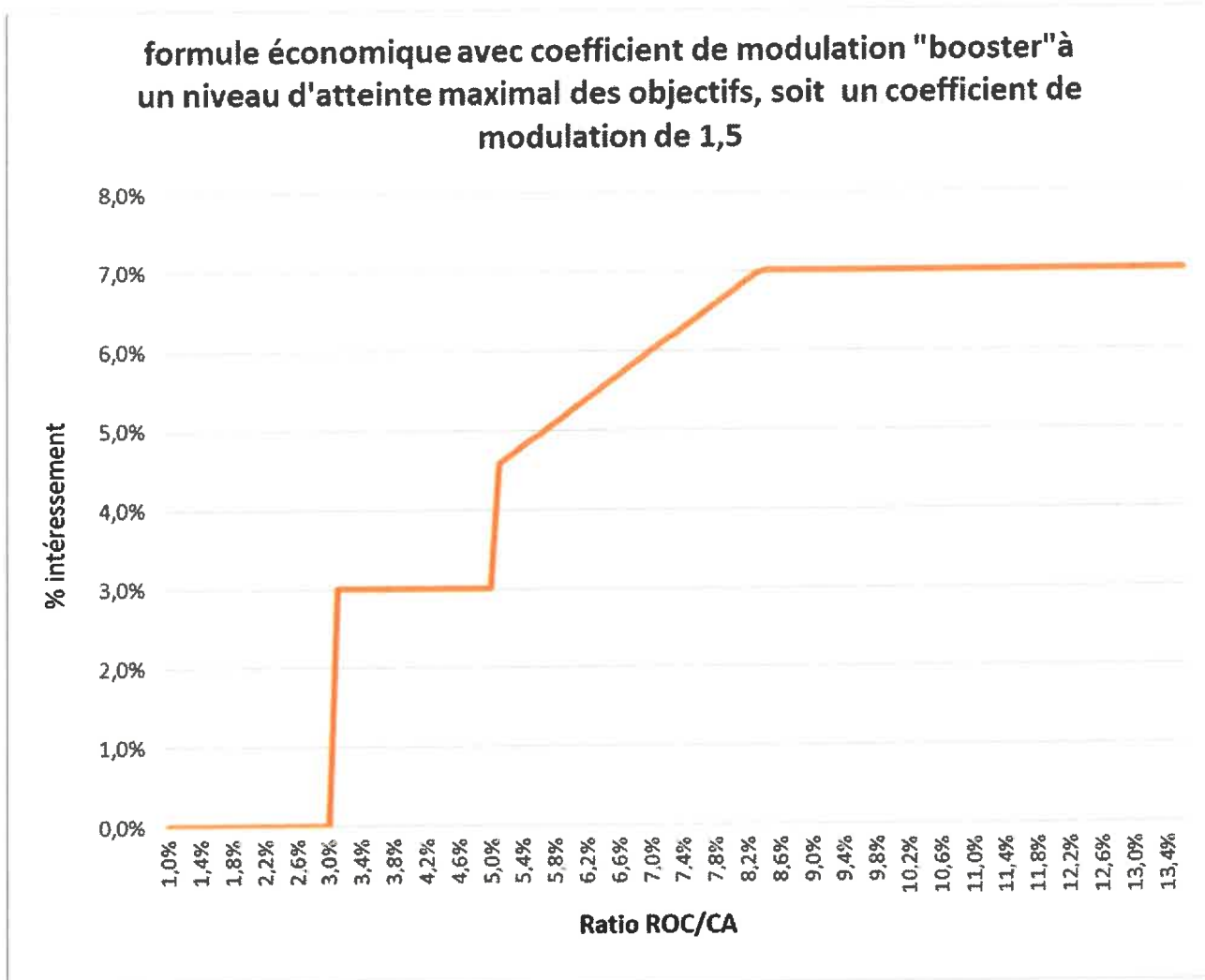
ANNEXES

Annexe 1



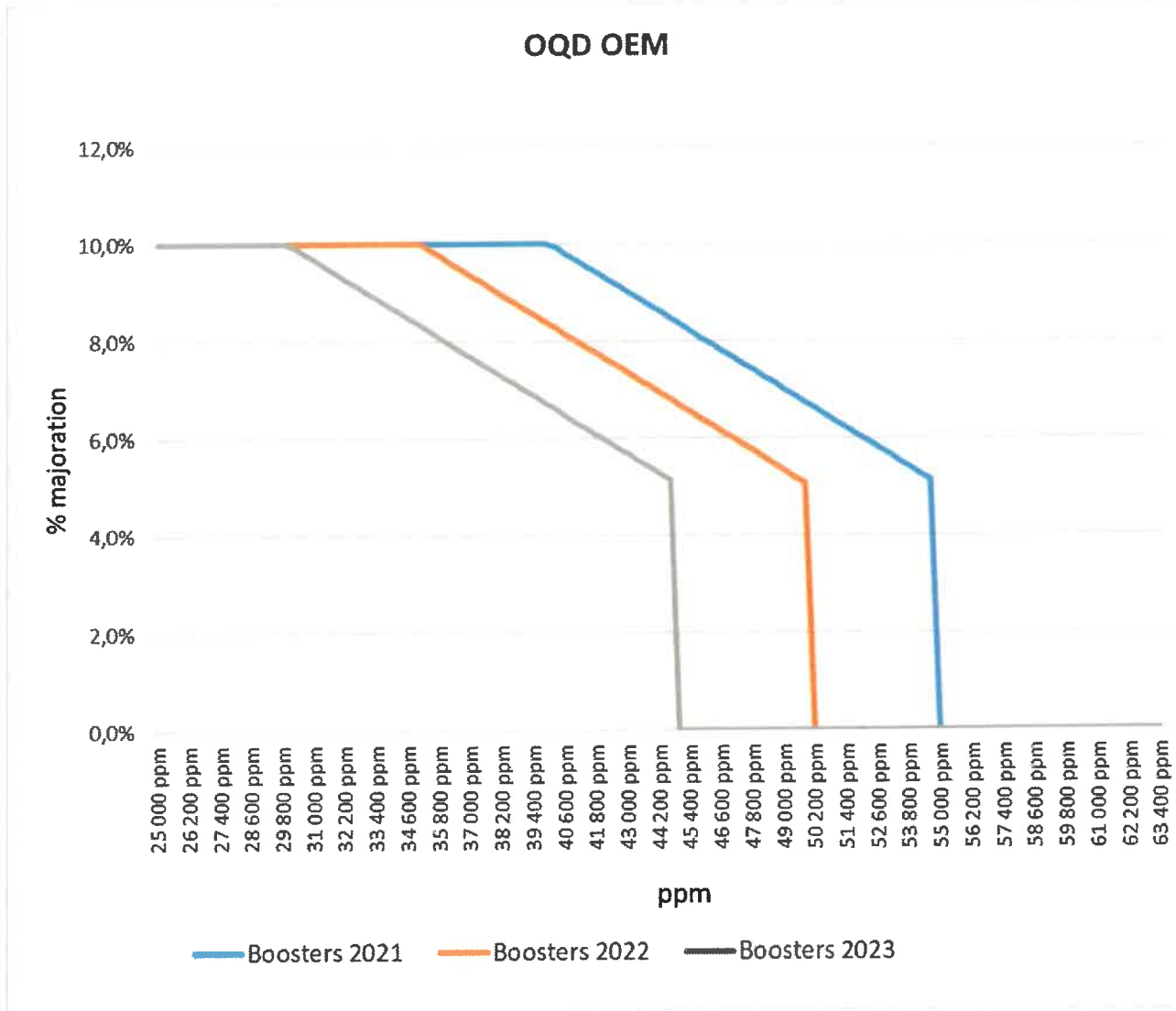
AT
ex

Annexe 2



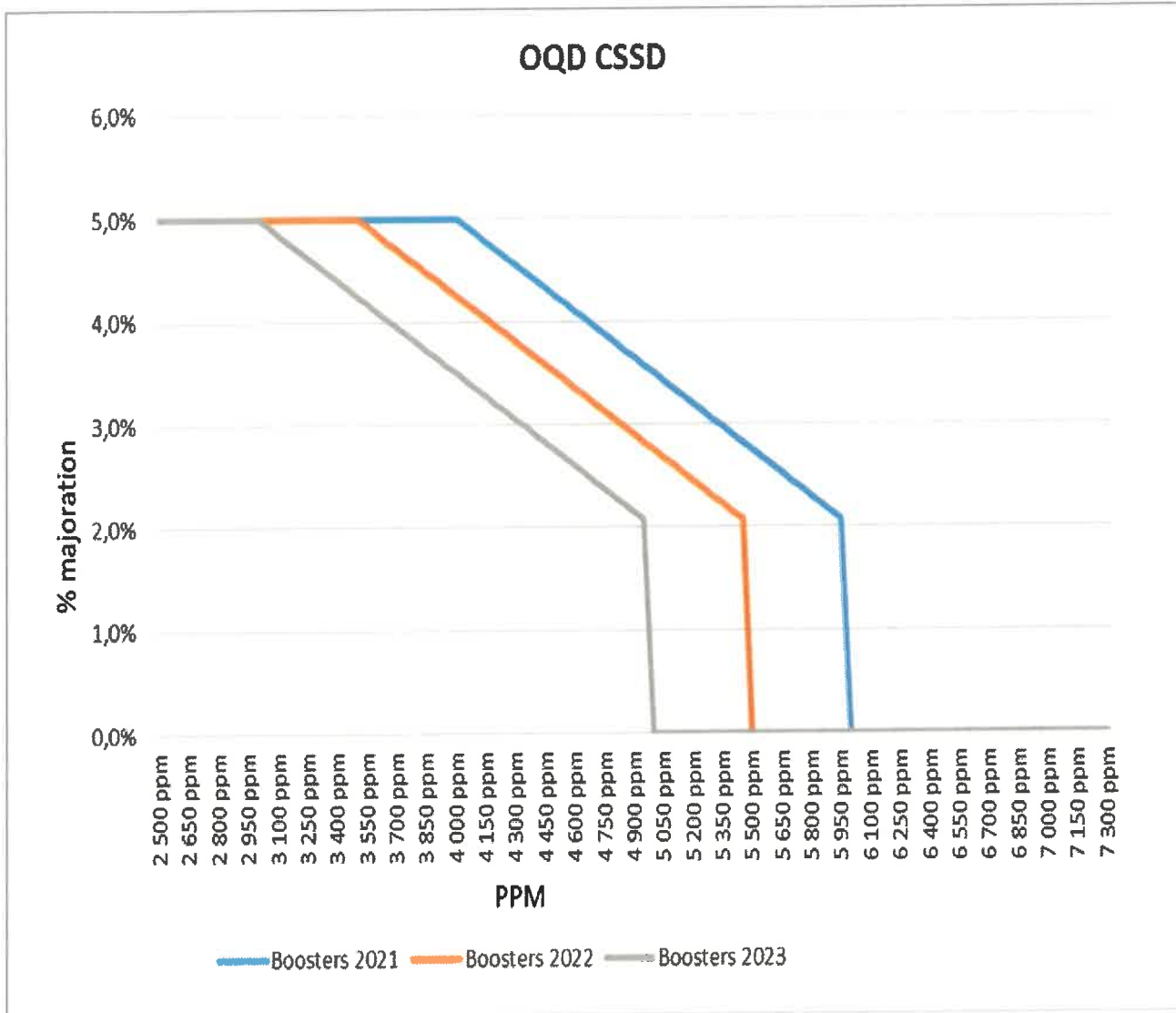
Comme rappelé à l'article 6 du présent accord, si les six indicateurs de performance conduisent à retenir la majoration maximale pour tous les indicateurs visés à l'article 6, le coefficient de modulation (« Booster ») sera porté de 1,50 à 1,55.

Annexe 3



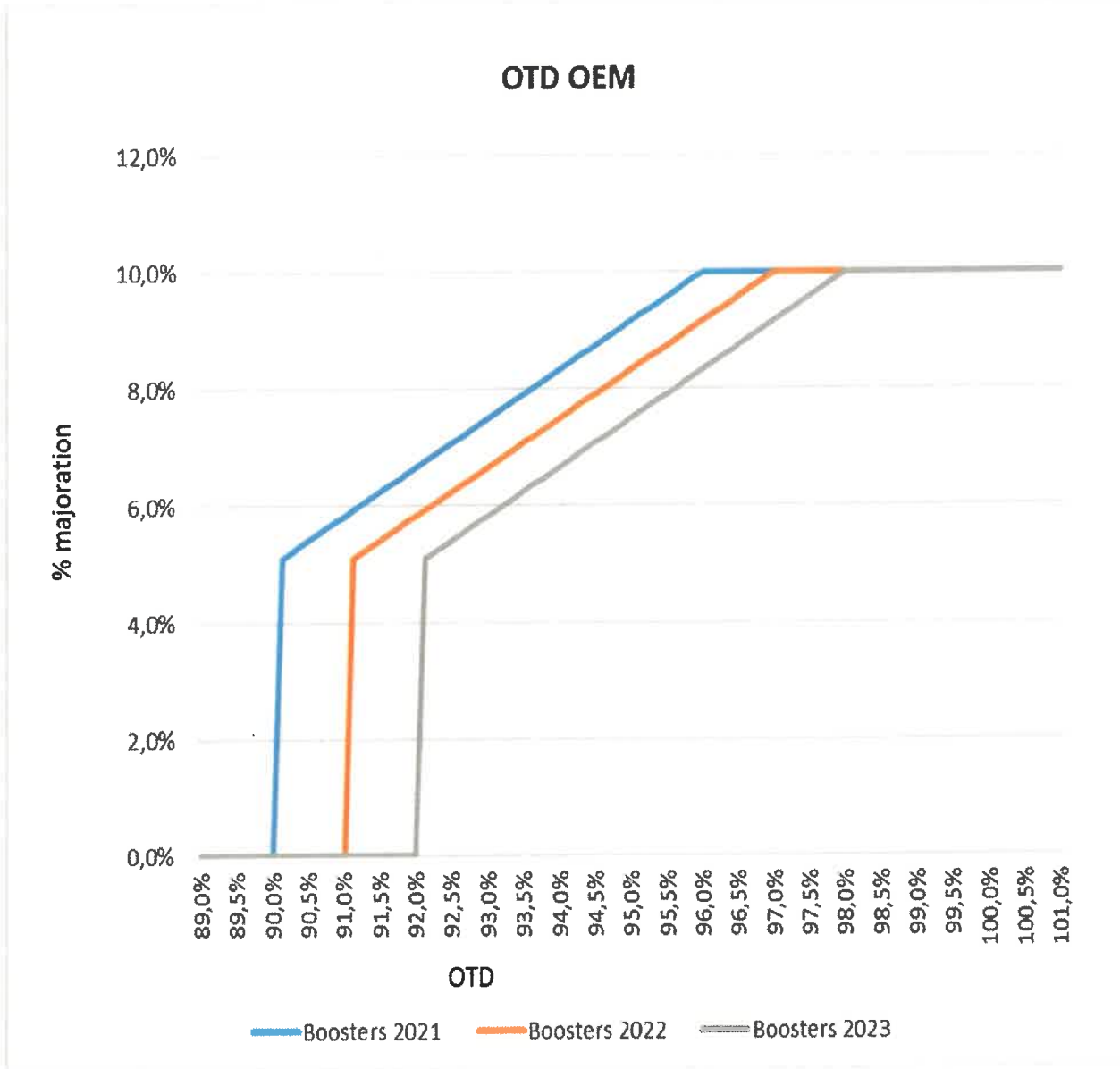
RT
CH

Annexe 4



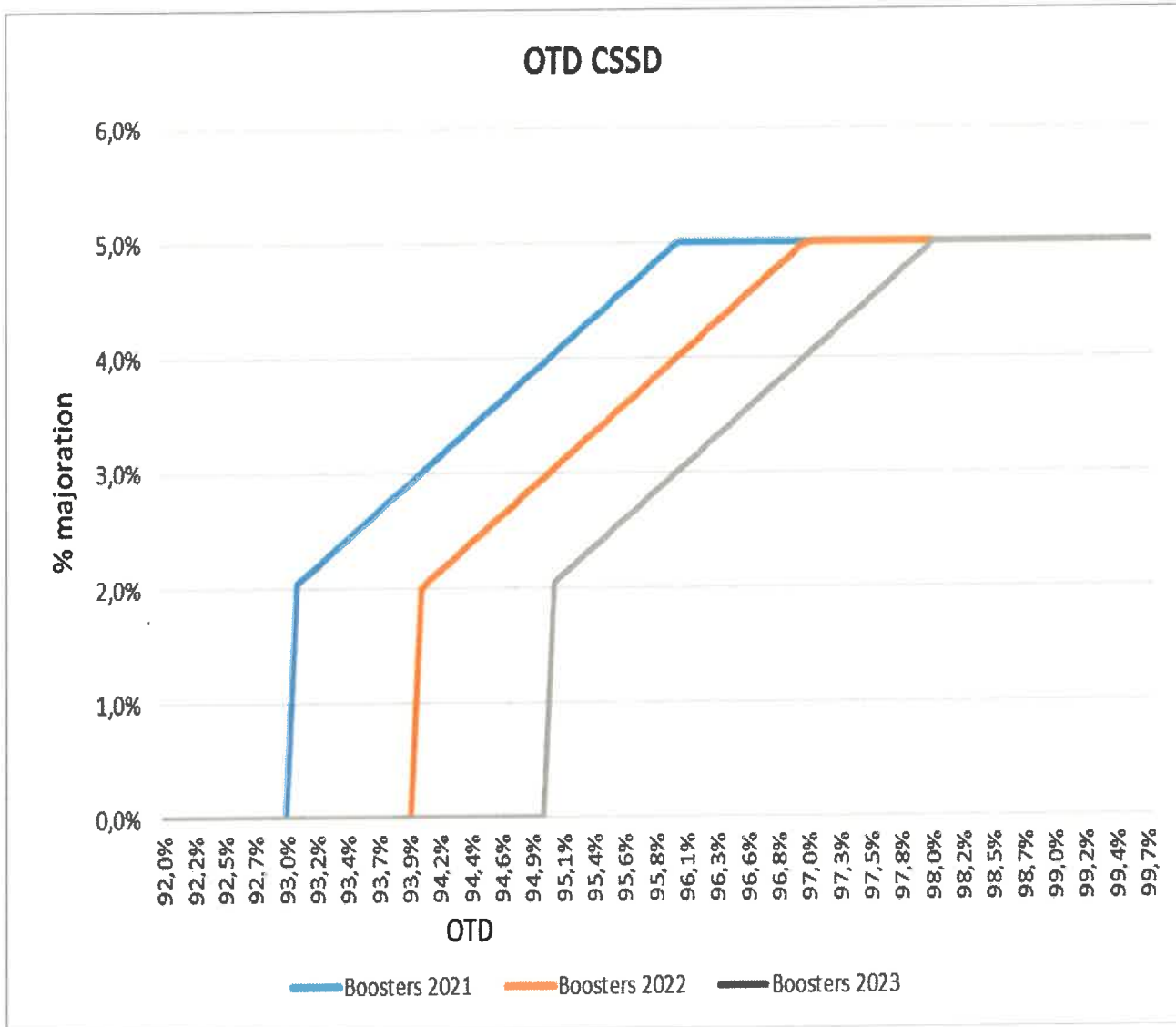
RT
CH
NA

Annexe 5



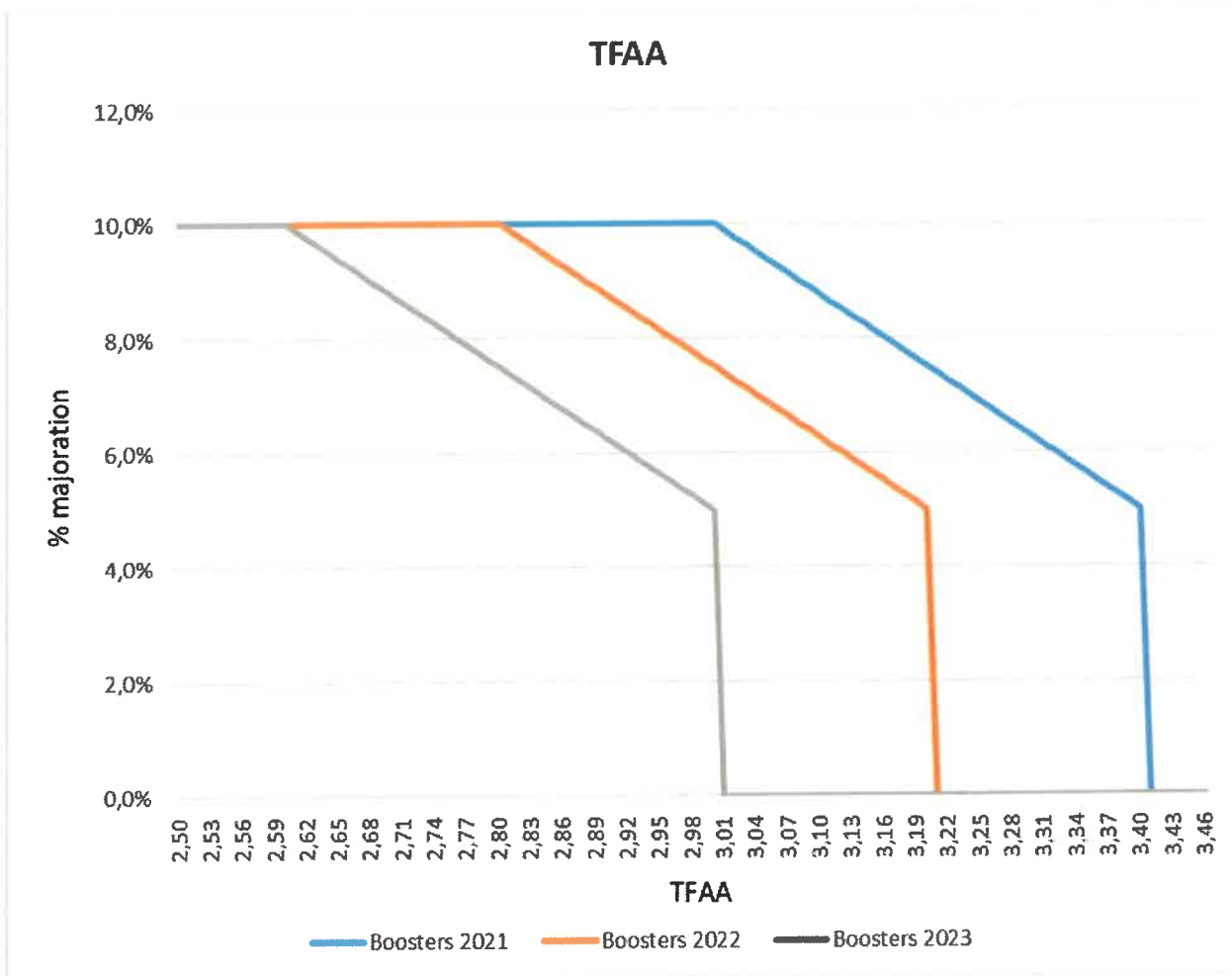
MA RT CH

Annexe 6



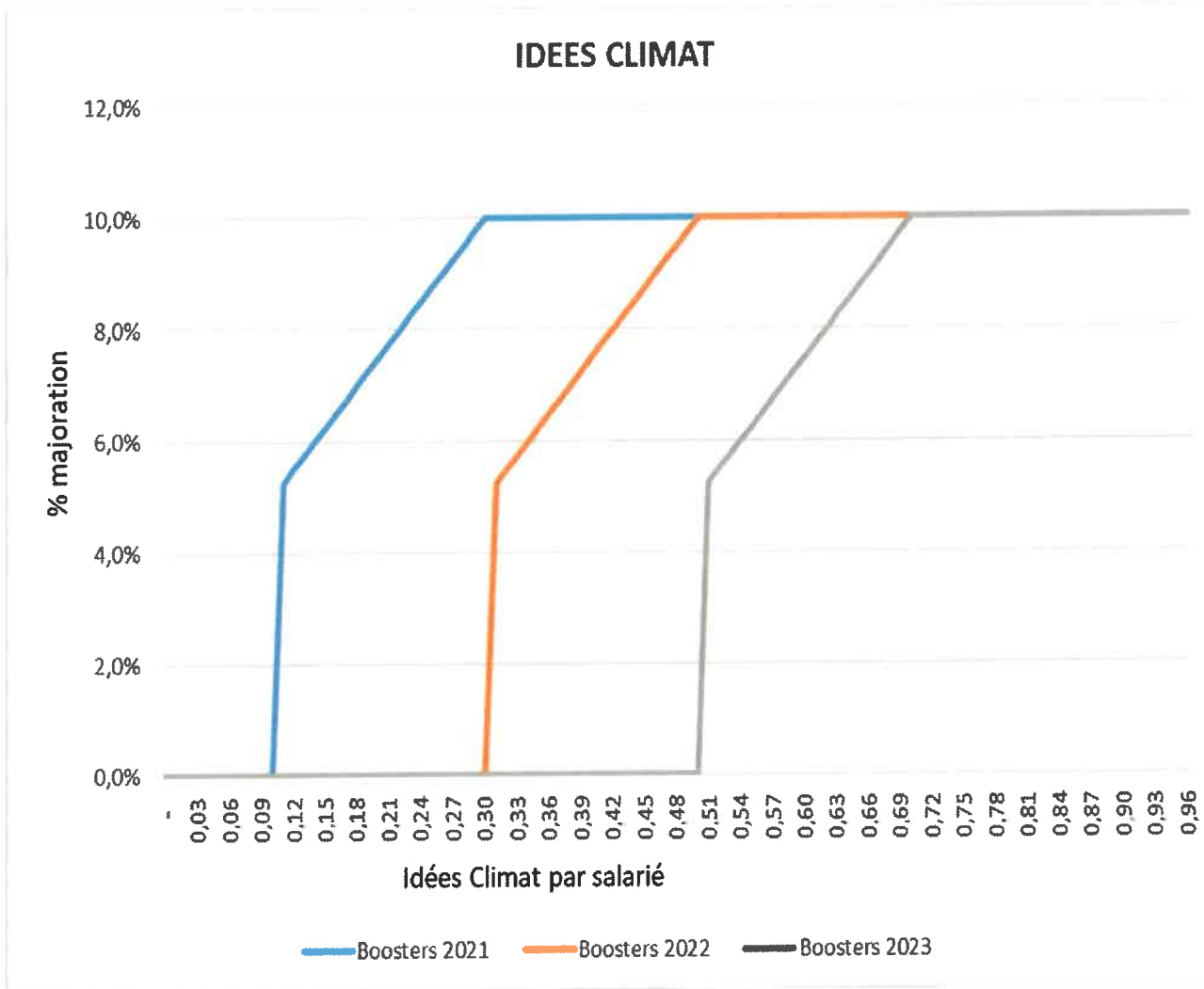
MA
RT
CH

Annexe 7



RT
CH
AA

Annexe 8



Annexe 9

Article 5 de l'accord de Groupe portant sur la Transformation d'Activité au sein de SAFRAN en date du 8 juillet 2021.

Article 5. Clause de retour à meilleure fortune

Article 5.1. Principe

Les parties conviennent de ne pas poursuivre l'application de certaines mesures du présent accord dans le cas où les conditions cumulatives définies ci-après seraient réunies.

Ces conditions ont pour objectif de mesurer le niveau de reprise de l'activité de Safran en 2021 par rapport aux 6 premiers mois des exercices 2019 et 2020 et par rapport à ces deux exercices pris en compte intégralement.

Le niveau de reprise sera apprécié en prenant en compte les 3 indicateurs suivants :

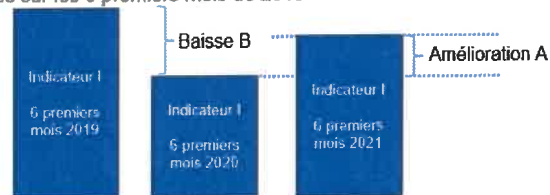
- Le chiffre d'affaires groupe (indicateur 1)
- La marge opérationnelle du groupe (indicateur 2)
- La génération du cash-flow libre groupe (indicateur 3)

Article 5.2 Mesure de la reprise pour chaque indicateur

L'analyse de la reprise pour chaque indicateur interviendra dans les conditions suivantes :

- Mesure de la reprise pour chaque indicateur:

- Analyse de la reprise sur les 6 premiers mois de 2019



Pour chaque indicateur, le niveau de reprise R est défini comme étant:

$$R = A / B$$

- Analyse de la reprise sur l'année 2019



Pour chaque indicateur, le niveau de reprise R est défini comme étant:

$$R = A / B$$

Le ratio « R » défini ci-dessus permettra de mesurer pour chaque indicateur le niveau de reprise d'activité. « R » représente donc le niveau de reprise d'activité de l'indicateur concerné apprécié sur les 6 premiers mois de l'exercice 2021 et sur l'exercice 2021 pris dans son intégralité.

La valeur des indicateurs pour les 6 mois de l'année 2019 et pour l'ensemble de l'année 2019 est la suivante :

Indicateur	6 premiers mois 2019	Année 2019
Chiffre d'affaires Groupe	12 102 millions d'euros	24 640 millions d'euros
Marge opérationnelle Groupe	15,6%	15,5%
Génération de cash-flow libre Groupe	1 177 millions d'euros	1 983 millions d'euros

La valeur des indicateurs pour les 6 premiers mois des exercices 2020 et 2021 et la valeur pour les deux exercices 2020 et 2021 seront communiquées en même temps que la communication officielle semestrielle/annuelle du Groupe.

Les parties signataires conviennent de se réunir, début 2021, lorsque l'indicateur relatif au Chiffre d'Affaires Groupe (Indicateur 1) retenu dans la présente clause sera connu pour l'année 2020, afin d'apprécier son caractère efficient ou non et, dans ce second cas, de redéfinir les mesures adaptées à mettre en œuvre.

Article 5.3. Dispositions de l'accord concernées par la clause de retour à meilleure fortune

Sont concernées par la présente clause les mesures suivantes citées dans l'Article 1 du Chapitre 1 :

- La disposition portant sur le gel du versement des cotisations patronales au titre du régime de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres (Accord de groupe - article 83 CGI)
- La disposition instaurant un Plafonnement de l'intéressement versé au titre des exercices 2020 et 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre des mêmes années aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de l'intéressement et de la participation n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise (brut Sécurité sociale reconstitué).
- La disposition portant sur le gel des cotisations employeur au titre des régimes de retraite supplémentaire article 83 additionnel et article 82 mis en place par décisions unilatérales.

Article 5.4. Application de la clause de retour à meilleure fortune.

a. Appréciation des conditions de la reprise sur les 6 premiers mois de l'exercice 2021

- ❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 70% et que chaque niveau d'indicateur de reprise est supérieur à 50%, les dispositions suivantes seront appliquées :
 - Il sera mis un terme au gel du versement des cotisations patronales au titre du régime de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres « article 83 du CGI ». Cette mesure couvrira la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021.
 - Par ailleurs, une prime versée aux salariés du Groupe au cours du 4^{ème} trimestre 2021. Le montant et les modalités d'attribution de cette prime seront définies par les parties signataires.

L'appréciation du niveau de reprise d'activité sera effectuée à la fin du mois de septembre 2021.

- ❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 90% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 80%, les dispositions suivantes seront appliquées :
 - Outre les mesures précitées, les sociétés concernées du Groupe Safran mettront, de façon unilatérale et en respectant la procédure applicable, un terme au gel du versement des cotisations patronales au titre des régimes de retraite supplémentaire article 83 additionnel et article 82 mis en place par décisions unilatérales. Cette mesure couvrira la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021.

b. Appréciation des conditions de la reprise sur l'exercice 2021 pris dans son intégralité

- ❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 70% et que chaque niveau d'indicateur de reprise est supérieur à 50%, la disposition suivante sera appliquée :
 - Le taux plafond de 4 % prévu par la clause de plafonnement dite clause dite « P+I » sera fixé à 10%. Ce principe sera inséré dans les avenants / accords d'intéressement Société.
- ❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 90% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 80%, la disposition suivante sera appliquée :
 - Outre la mesure précitée, la clause de plafonnement de l'intéressement versé au titre de l'exercice 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre de la même année aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de l'intéressement et de la participation n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise (brut Sécurité sociale reconstitué) ne s'appliquera pas. Ce principe sera inséré dans les avenants / accords d'intéressement Société.

Article 5.5. Perspectives pour les années 2022 et suivantes

Les parties entendent étudier, à l'issue de la période d'application du présent Accord, la possibilité de travailler à l'amélioration de certains dispositifs d'épargne salariale ou d'épargne retraite Groupe, compte tenu par ailleurs des évolutions de réglementation qui interviendraient dans le courant des années 2020 et 2021.

AVENANT N°3 A L'ACCORD D'INTERESSEMENT 2018-2020

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Cédric HALE, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : *F. Zagarell*

- pour la CFE-CGC : *JF Renault*

- pour la CGT : *Alain Gralijny*

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte actuel de la crise profonde que connaît le secteur de l'aéronautique, consécutive à la pandémie de Covid-19, Safran affirme la priorité qui doit être donnée à la préservation de l'emploi et au maintien de sa compétitivité.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux au niveau du Groupe ont entendu mettre en place un ensemble de mesures permettant d'obtenir le maintien de l'emploi, à travers l'accord de Groupe relatif à la Transformation d'Activité signé le 8 juillet 2020. Parmi ces mesures figure le plafonnement de l'intéressement versé au titre des exercices 2020 et 2021 en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre des mêmes années aux salariés de l'entreprise.

Pour mettre en œuvre cette mesure de plafonnement, les parties ont donc entendu négocier et signer le présent avenant.

Article 1 – Clause de plafonnement 2020 dite « P+I »

L'Intéressement au titre de l'année 2020 est plafonné en fonction du niveau de la Participation Groupe versée au titre de cette même année aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de la Participation et de l'Intéressement n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise.

Ainsi, si la Réserve Spéciale de Participation Groupe est égale ou supérieure à 4% de la masse salariale définie pour l'exercice, l'intéressement sera nul.

Cette clause n'a pas pour objet de plafonner la Participation qui reste régie par les dispositions de l'accord de Groupe.

La masse salariale brute considérée pour le calcul du plafond est constituée par les salaires bruts de Sécurité sociale de l'ensemble des bénéficiaires de chaque exercice considéré, reconstitués à hauteur de ce que les salariés auraient perçu s'ils n'avaient pas été placés en activité partielle.

Il est par ailleurs précisé, qu'à titre exceptionnel, le versement de l'intéressement ne fera pas l'objet d'un acompte en 2021. De même, ce versement se fera au plus tard au 31 mai de l'année considérée en fonction d'un calendrier qui sera défini au niveau du Groupe.

Article 2 - Prise d'effet et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an sur la base de l'exercice 2020 soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020.

Article 3 - Publicité et dépôt de l'accord

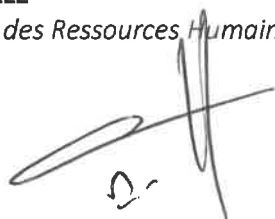
Le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DIRECCTE de l'Île de France, unité des Yvelines, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique et une version sur support papier, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Magny Les Hameaux en 6 exemplaires, le 22 juillet 2020

Pour SAFRAN NACELLES

Cédric HALE

Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales :

- CFDT :

F. Zaganeli



- CFE-CGC :

→ F Renault



- CGT :

Alain Gratigny

**Avenant n°2 à l'Accord d'intéressement
2018 - 2020**

Entre,

La Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Cédric HALE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : *Frauck Zagarell*
Fabrice DOSSERT
Anthony BRUNOT

Pour la CFE-CGC : *JF Renault*
Yves-d CLERE

Pour la CGT :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Dans le cadre des dispositions prévues par l'Accord d'intéressement 2018-2020 au sein de Safran Nacelles signé le 12 juin 2018, les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction de Safran Nacelles sont convenues d'ouvrir une négociation portant sur la nécessaire actualisation de certains indicateurs de performance entrant dans le calcul du coefficient de modulation pouvant porter majoration, le cas échéant, de l'intéressement.

Le présent avenant confirme la volonté des parties signataires de s'inscrire dans l'amélioration de la compétitivité et de la situation économique de l'entreprise en souhaitant adapter les critères des indicateurs de performance au plus près des objectifs et des enjeux de Safran Nacelles.

A ce titre, sont modifiés par le présent avenant :

- La nouvelle prise en compte des objectifs concernant le taux de fréquence des accidents avec arrêt.
- L'atteinte des objectifs de livraison sur les programmes en développement ou sur lesquels les attentes seront fortes à moyen terme.
- La prise en compte d'une démarche RSE dans les coefficients de modulation de l'intéressement en intégrant un nouvel objectif lié au développement durable et à l'efficacité énergétique.

Ainsi, le dispositif d'intéressement chez Safran Nacelles n'est pas modifié dans ses principes fondamentaux de fonctionnement tels que prévus dans l'accord principal signé en 2018, mais les dispositions relatives aux coefficients de modulation évoluent aux termes de l'article ci-après, toujours dans le cadre institué par les dispositions des articles L.3311-1 et suivants du Code du travail.

Article 1 - Le coefficient de modulation (remplace l'article 6 de l'accord initial, modifié par l'article 1 de l'avenant n°1 signé le 28/02/2019) :

Le montant de base de l'intéressement peut être le cas échéant majoré en fonction d'un coefficient de modulation basé sur 6 indicateurs de performance :

- Le niveau du CFL (Cash Flow Libre) ;
- Le taux de fréquence des accidents avec arrêt ;
- Le taux de réalisation des entretiens individuels ;
- L'atteinte de l'objectif global d'OTD (On Time Delivery) client avec un objectif particulier sur le programme A330neo, livraisons clients à l'heure ;
- L'atteinte des objectifs de livraison sur les programmes tels que le PEARL700 et l'A320neo.
- Le nombre d'idées de progrès moyen par personne et par an dans le cadre de l'innovation participative ;

Le coefficient de modulation ne peut annuellement être inférieur à 1 et supérieur à 1,30.

Pour rappel, le montant global de l'intéressement (égal au montant initial multiplié par le coefficient de modulation) ne peut dépasser le plafond de 7% de la masse salariale.

Le coefficient de modulation est basé sur 6 indicateurs qui génèrent 10 objectifs :

- **Le niveau du CFL (Cash Flow Libre) :**

- Si le pourcentage d'EBIT transformé en cash en 2018 est supérieur ou égal à 40%, majoration de 5%.
- Si le pourcentage d'EBIT transformé en cash en 2019 est supérieur ou égal à 50%, majoration de 5%.
- Si le pourcentage d'EBIT transformé en cash en 2020 est supérieur ou égal à 50%, majoration de 5%.

- **Le nombre des accidents avec arrêt**

Nb : les parties soulignent l'évolution de cet indicateur de performance, anciennement indexé sur le Taux de Fréquence des Accidents Connus (TFAC) et désormais indexé sur le Taux de Fréquence des Accidents avec Arrêt (TFAA) considéré comme un enjeu majeur pour l'entreprise.

- Si le taux de fréquence des accidents connus en 2018 est inférieur ou égal à 17, majoration de 5%,
- Si le taux de fréquence des accidents connus en 2019 est inférieur ou égal à 17, majoration de 5%,
- Si le taux de fréquence des accidents **avec arrêt** en 2020 est inférieur ou égal à 3.4, majoration de 5%.

- **L'OTD (On Time Delivery) client**

- Pour 2020, l'OTD client doit être supérieur ou égal à 90% pour atteindre une majoration de 2% et supérieur ou égal à 95% pour atteindre une majoration de 5%.
- Spécifiquement pour le programme A330neo et pour l'année 2020, l'OTD client doit être égal à 100% pour une majoration de 2%.

- **Le taux de réalisation des entretiens individuels**

- Nombre d'entretiens individuels (EI) cadres réalisés au 31 mars, majoration de 1%
 - Pour 2018, le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2019, le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2020, le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,
- Nombre d'entretiens individuels (EI) ETAM réalisés au 30 avril, majoration de 1%
 - Pour 2018 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2019 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2020 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%
- Nombre d'entretiens individuels (EI) ouvriers réalisés au 30 septembre, majoration de 1%
 - Pour 2018 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 75%,
 - Pour 2019 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 85%,
 - Pour 2020 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%

JFR ED
 ce C1
 AB
 FL

- **Le nombre d'idées de progrès moyen par salarié et par an dans le cadre de l'innovation participative :**
 - Pour 2018, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 1,8 idées par personne et par an, pour atteindre une majoration de 3%,
 - Pour 2019, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 2,1 idées par personne et par an, pour atteindre une majoration de 3%,
 - Pour 2020, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 2,5 idées par personne et par an, pour atteindre une majoration de 3%,

- **La réalisation des volumes afférents aux programmes suivants :**
 - Pour 2020, le nombre de matériels livrés du PEARL 700 doit être égal ou supérieur à 6 pour atteindre une majoration de 2% ;
 - Pour 2020, le nombre de matériels A320neo livrés doit être égal ou supérieur à 740 unités pour atteindre une majoration de 2%.

- **La réalisation de nos engagements en matière de Développement Durable : atteindre l'efficacité énergétique.**
 - Pour 2020, diminuer la consommation globale d'électricité des sites de Colomiers, Florange, Le Havre et Pont-Audemer de 5%.

Il est précisé que si les évolutions de la demande Client devaient intervenir en cours d'année, les parties conviennent d'intégrer ces évolutions sans faire évoluer le présent accord et ces évolutions feront l'objet d'une communication vers les signataires ainsi que vers l'ensemble du personnel.

Article 2 – Durée et modalités de renégociation

Le présent avenant est conclu pour une durée d'un an sur la base de l'exercice 2020, soit l'exercice courant à partir du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, portant ainsi la durée d'application dudit avenant jusqu'à l'expiration de la date de validité de l'Accord d'intéressement 2018-2020 au sein de Safran Nacelles signé le 12 juin 2018.

Article 3 – Modalités de dépôt et publicité de l'accord

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de l'Île de France, unité des Yvelines, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

JG Q FD
lee M
AB FL

Cet avenant entrera en vigueur au lendemain du dépôt auprès des services compétents de la DIRECCTE et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail, le présent accord ne sera pas rendu public, ni versé dans une base de données nationale.

*

Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires, le 28 février 2020

Pour Safran Nacelles,

Cédric HALE,
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT :

Franck Zaganello
Fabrice DOSSERT
Anthony BRUNOT

Pour la CFE-CGC :

JF Renaud
Ye-e-d CLERE

Pour la CGT :

Avenant n°1 à l'Accord d'intéressement

2018 - 2020

Entre,

La Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Cédric HALE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et,

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : *Monthiel ANGER*
Michel LAUGOSSE

Pour la CFE-CGC :

JF Renault
Céverid CCGNE

Pour la CGT :

A. Gratiy

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Dans le cadre des dispositions prévues par l'Accord d'intéressement 2018-2020 au sein de Safran Nacelles signé le 12 juin 2018, les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction de Safran Nacelles sont convenues d'ouvrir une négociation portant sur la nécessaire actualisation de certains indicateurs de performance entrant dans le calcul du coefficient de modulation pouvant porter majoration, le cas échéant, de l'intéressement.

Le présent avenant confirme la volonté des parties signataires de s'inscrire dans l'amélioration de la compétitivité et de la situation économique de l'entreprise en souhaitant adapter les critères des indicateurs de performance au plus près des objectifs et des enjeux de Safran Nacelles.

A ce titre, sont modifiés par le présent avenant :

- La prise en compte de l'évolution des objectifs concernant le taux de fréquence des accidents connus.
- L'atteinte des objectifs de livraison sur les programmes en développement ou sur lesquels les attentes seront fortes à moyen terme.

Ainsi, le dispositif d'intéressement chez Safran Nacelles n'est pas modifié dans ses principes fondamentaux de fonctionnement tels que prévus dans l'accord principal signé en 2018, mais les dispositions relatives aux coefficients de modulation évoluent aux termes de l'article ci-après, toujours dans le cadre institué par les dispositions des articles L.3311-1 et suivants du Code du travail.

Article 1 - Le coefficient de modulation (remplace l'article 6 de l'accord initial) :

Le montant de base de l'intéressement peut être le cas échéant majoré en fonction d'un coefficient de modulation basé sur 6 indicateurs de performance :

- Le niveau du CFL (Cash Flow Libre) ;
- Le taux de fréquence des accidents connus ;
- Le taux de réalisation des entretiens individuels ;
- L'atteinte de l'objectif global d'OTD (On Time Delivery) client, livraisons clients à l'heure ;
- L'atteinte des objectifs de livraison sur les programmes tels que le RB 3043, l'A320neo et l'A330neo.
- Le nombre d'idées de progrès moyen par personne et par an dans le cadre de l'innovation participative ;

Le coefficient de modulation ne peut annuellement être inférieur à 1 et supérieur à 1,30.

Pour rappel, le montant global de l'intéressement (égal au montant initial multiplié par le coefficient de modulation) ne peut dépasser le plafond de 7% de la Masse Salariale.

Handwritten notes in blue ink: "AG" (top right), "2/5" (middle right), "AG" (bottom center), "CH" (bottom right), "AG" (bottom left), "AG" (middle left), "AG" (top left).

Le coefficient de modulation est basé sur 6 indicateurs qui génèrent 10 objectifs :

- Le niveau du CFL (Cash Flow Libre) :
 - Si le pourcentage d'EBIT transformé en cash en 2018 est supérieur ou égal à 40%, majoration de 5%.
 - Si le pourcentage d'EBIT transformé en cash en 2019 est supérieur ou égal à 50%, majoration de 5%.
 - Si le pourcentage d'EBIT transformé en cash en 2020 est supérieur ou égal à 50%, majoration de 5%.

- Le nombre des accidents connus
 - Si le taux de fréquence des accidents connus en 2018 est inférieur ou égal à 17, majoration de 5%,
 - Si le taux de fréquence des accidents connus en 2019 est inférieur ou égal à 17, majoration de 5%,
 - Si le taux de fréquence des accidents connus en 2020 est inférieur ou égal à 16, majoration de 5%,

- L'OTD (On Time Delivery) client, majoration de 5% à l'atteinte de l'objectif
 - Pour 2019, l'OTD clients doit être supérieur ou égal à 90% pour atteindre une majoration de 2% et supérieur ou égal à 95% pour atteindre une majoration de 5%,

- Le taux de réalisation des entretiens individuels
 - Nombre des EI cadres réalisés au 31 mars, majoration de 2%
 - Pour 2018 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2019 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2020 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,

 - Nombre des EI ETAM réalisés au 30 avril, majoration de 2%
 - Pour 2018 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2019 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2020 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%

 - Nombre des EI ouvriers réalisés au 30 septembre, majoration de 2%
 - Pour 2018 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 75%,
 - Pour 2019 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 85%,
 - Pour 2020 le pourcentage d'EI réalisés doit être égal à 100%

- Le nombre d'idées de progrès moyen par salarié et par an dans le cadre de l'innovation participative :
 - Pour 2018, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 1,8 idées par personne et par an, pour atteindre une majoration de 3%,
 - Pour 2019, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 2,1 idées par personne et par an, pour atteindre une majoration de 3%,
 - Pour 2020, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 2,5 idées par personne et par an, pour atteindre une majoration de 3%,

- La réalisation des volumes afférents aux programmes en développement conformément aux objectifs PMT :
 - Pour 2019, le nombre de matériels nécessaires pour les essais RB 3043 doit être égal ou supérieur à 5 shipsets pour atteindre une majoration de 2% ;
 - Pour 2019, le nombre de matériels A330neo livrés doit être égal ou supérieur à 106 unités pour atteindre une majoration de 2% ;
 - Pour 2019, le nombre de matériels A320neo livrés doit être égal ou supérieur à 632 unités pour atteindre une majoration de 2%.

Il est précisé que si les évolutions de la demande Client devaient intervenir en cours d'année, les parties conviennent d'intégrer ces évolutions sans faire évoluer le présent accord et ces évolutions feront l'objet d'une communication vers les signataires ainsi que vers l'ensemble du personnel.

Article 2 – Durée et modalités de renégociation

Le présent avenant est conclu pour une durée d'un an sur la base de l'exercice 2019, soit l'exercice courant à partir du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019.

Afin d'adapter le présent accord à l'évolution des enjeux économiques et stratégiques de Safran Nacelles, les parties conviennent de se réunir au cours du premier bimestre de l'année 2020 pour redéfinir les modalités futures des coefficients de modulation qui le nécessiteraient pour l'exercice 2020.

Dans l'hypothèse où les négociations ne pourraient pas aboutir sur ce point, les critères actualisés des coefficients de modulation pourraient être prorogés dans leur nature et les éléments quantitatifs seraient réévalués selon les objectifs prévus au PMT.

Article 3 – Modalités de dépôt et publicité de l'accord

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de l'Île de France, unité des Yvelines, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Cet avenant entrera en vigueur au lendemain du dépôt auprès des services compétents de la DIRECCTE et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail, le présent accord ne sera pas rendu public, ni versé dans une base de données nationale.

*

Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires, le 28 février 2019.

Pour Safran Nacelles,

Cédric HALE,
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT :

Marthal AUGER
Michel LAUGOSSE

Pour la CFE-CGC :

Stef Renault
Gervad CLEVE

Pour la CGT :

Accord d'intéressement 2018 - 2020

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Cédric Halé, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

Et d'une part,

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : *Martial AUGER*

Pour la CFE-CGC : *Renault JF*

Pour la CGT : *Gratigny Alain*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 : Cadre juridique

Article 2 : Champ d'application

Article 3 : Définitions

Article 4 : Seuil de déclenchement et plafond d'intéressement

Article 5 : Modalités de calcul de l'intéressement

Article 6 : Le coefficient de modulation

Article 7 : Répartition de l'intéressement

Article 8 : Versement de la prime d'intéressement

Article 9 : Information individuelle du personnel

Article 10 : Information collective

Article 11 : Evolution de la législation

Article 12 : Durée

Article 13 : Publicité de l'accord

Annexe : Courbe relative à la formule de calcul de l'intéressement

Préambule :

L'accord d'intéressement en vigueur à Safran Nacelles, signé le 9 mars 2015 et couvrant les exercices 2015, 2016 et 2017, ainsi que ses trois avenants datés respectivement des 18 janvier 2016, 22 avril 2016 et 6 avril 2017 sont arrivés à échéance le 31 décembre 2017.

Conformément aux termes de cet accord, la direction et les organisations syndicales se sont réunies pour définir les modalités d'un nouvel accord indispensable pour pouvoir verser à nouveau de l'intéressement aux personnels de Safran Nacelles SAS. Le présent accord d'intéressement marque la volonté des parties signataires d'associer le personnel à l'amélioration de la compétitivité et de la situation économique de l'entreprise.

En vue de maintenir le dispositif d'intéressement chez Safran Nacelles, les parties se sont donc réunies et ont convenu ce qui suit :

Article 1 : Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L3311-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'intéressement des salariés.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel des établissements français de la société, titulaire d'un contrat de travail Safran Nacelles SAS et ayant au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre de l'exercice ouvrant droit à l'intéressement.

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 Nacelles SAS dans l'exercice considéré, sans nouvelle condition d'ancienneté.

Article 3 : Définitions

Les parties prenantes à la négociation souhaitent préciser les définitions des termes utilisés dans la détermination de l'intéressement.

EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) = Il s'agit de l'EBIT du palier Safran Nacelles avant intéressement et après Participation de la société Safran Nacelles (après charges d'abondement et de forfait social liées à la Participation de la société Safran Nacelles). L'EBIT prend en compte le crédit impôt recherche, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, l'incidence de l'activation des frais de développement et des dotations aux amortissements qui en résultent les années suivantes, le retraitement du résultat exceptionnel et des profits sur stocks intra-groupe.

CA = Chiffre d'Affaires consolidé du palier Safran Nacelles.

MS = Masse Salariale brute de Safran Nacelles SAS hors charges de la part employeur.

Périmètre des résultats économiques : Les résultats économiques pris en compte sont ceux de Safran Nacelles SAS et des sociétés consolidées relevant de son périmètre de gestion, cet ensemble constituant le « palier Safran Nacelles » tel que délimité par les règles de consolidations définies par Safran.

Les sociétés concernées au 1^{er} janvier 2018 sont :

- Safran Systèmes Aerostructure
- Safran Nacelles Limited
- Safran Nacelles Morocco
- Safran Nacelles SAS

OTD Série (On Time Delivery) : Est pris en compte dans l'appréciation de cet indicateur de performance le respect des engagements des dates de livraison (issues de la Gestion De la Demande) des programmes série (soit 6 mois après l'entrée en service des nouveaux programmes). Il s'agit du calcul de la moyenne sur les 12 mois de l'année civile servant de référence à l'établissement de l'intéressement.

Article 4 : Seuil de déclenchement et plafond d'intéressement

Pour une année considérée, il n'y a versement au titre de l'intéressement que si la condition suivante est remplie sur le périmètre du palier de consolidation de Safran Nacelles :

- L'EBIT est au minimum égal à 3% du chiffre d'affaires

Par ailleurs, le montant global de l'intéressement d'un exercice ne peut dépasser au total 7% de la masse salariale globale des bénéficiaires appréciée pour chaque exercice.

Article 5 : Modalités de calcul de l'intéressement

Si le seuil de déclenchement visé à l'article 4 est atteint, le montant global de l'intéressement est déterminé en fonction de la Masse Salariale (MS) selon les règles suivantes :

- ✓ Pour un ratio d'EBIT/CA compris entre 3% et 5% ($3\% \leq \text{EBIT/CA} \leq 5\%$), le montant de base de l'intéressement (INT) est égal à 2,5% de la Masse Salariale.
- ✓ Lorsque le ratio EBIT/CA est situé entre 5% et 11% ($5\% < \text{EBIT/CA} \leq 11\%$), le montant de base de l'intéressement est déterminé par le segment de droite joignant les deux points [EBIT/CA = 5%, INT = 3,5%] et [EBIT/CA = 11%, INT = 7%]. L'évolution de l'intéressement (INT) sur ce segment de droite est régit par l'équation suivante :
 - $\text{INT} = (0,584 * \text{EBIT/CA} + 0,58\%)$ de la Masse Salariale
 - Le graphique correspondant est présenté en annexe
- ✓ Au-delà d'un ratio EBIT/CA supérieur à 11%, le montant de base de l'intéressement est fixé à 7% de la Masse Salariale.

Article 6 : Le coefficient de modulation

Le montant de base de l'intéressement peut être le cas échéant majoré en fonction d'un coefficient de modulation basé sur 6 indicateurs de performance :

- Le niveau du Cash Flow Libre (CFL) ;
- Le taux de fréquence des accidents connus ;
- Le taux de réalisation des entretiens individuels (EPDP) ;
- L'atteinte de l'objectif global d'On Time Delivery (OTD) Série, livraisons clients à l'heure ;
- L'atteinte des objectifs de livraison sur les programmes en développement tels que le Passeport 20, le RB 3043 et l'A330neo ;
- Le nombre d'idées de progrès moyen par personne et par an dans le cadre de l'innovation participative ;

Le coefficient de modulation ne peut annuellement être inférieur à 1 et supérieur à 1,30. Pour rappel, le montant global de l'intéressement (égal au montant initial multiplié par le coefficient de modulation) ne peut dépasser le plafond de 7% de la Masse Salariale.

Le coefficient de modulation est basé sur la somme des 6 indicateurs qui génèrent 10 objectifs :

- Le niveau du Cash Flow Libre (CFL) :
 - En 2018, si le pourcentage d'EBIT transformé en cash est supérieur ou égal à 40%, majoration de 5%.
 - Pour 2019, si le pourcentage d'EBIT transformé en cash est supérieur ou égal à 50%, majoration de 5%.
 - Pour 2020, si le pourcentage d'EBIT transformé en cash est supérieur ou égal à 50%, majoration de 5%.
- Le nombre des accidents connus
 - En 2018, si le taux de fréquence des accidents connus est inférieur ou égal à 17, majoration de 5%,
 - Pour 2019, si le taux de fréquence des accidents connus est inférieur ou égal à 16, majoration de 5%,
 - Pour 2020 si le taux de fréquence des accidents connus est inférieur ou égal à 15, majoration de 5%,
- L'On Time Delivery Série (OTD), majoration de 5% à l'atteinte de l'objectif
 - Pour 2018, l'OTD Série doit être supérieur ou égal à 90% pour atteindre une majoration de 2% et supérieur ou égal à 95% pour atteindre une majoration de 5%.
- Le taux de réalisation des entretiens individuels (EPDP)
 - Nombre des EPDP cadres réalisés au 31 mars, majoration de 2%
 - En 2018 le pourcentage d'EPDP réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2019, le pourcentage d'EPDP réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2020, le pourcentage d'EPDP réalisés doit être égal à 100%,
 - Nombre des EPDP ETAM réalisés au 30 avril, majoration de 2%
 - En 2018 le pourcentage d'EPDP réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2019, le pourcentage d'EPDP réalisés doit être égal à 100%,
 - Pour 2020, le pourcentage d'EPDP réalisés doit être égal à 100%

- Nombre des EPDP ouvriers réalisés au 30 septembre, majoration de 2%
 - En 2018, le pourcentage d'EPDP réalisés doit être supérieur ou égal à 75%,
 - Pour 2019 le pourcentage d'EPDP réalisés doit être supérieur ou égal à 85%,
 - Pour 2020, le pourcentage d'EPDP réalisés doit être égal à 100%
- Le nombre d'idées de progrès moyen par salarié et par an dans le cadre de l'innovation participative :
 - En 2018, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 1,8 idées par personne et par an, pour atteindre une majoration de 3%,
 - Pour 2019, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 2,1 idées par personne et par an, pour atteindre une majoration de 3%,
 - Pour 2020, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 2,5 idées par personne et par an, pour atteindre une majoration de 3%,
- La réalisation des programmes en développement conformément aux objectifs Plan Moyen Terme (PMT) :
 - En 2018, le nombre de matériels PP20 livrés doit être égal ou supérieur à 56 pour atteindre une majoration de 1% et égal à 59 pour atteindre une majoration de 2%,
 - En 2018, le nombre de matériels A330neo livrés doit être égal ou supérieur à 48 pour atteindre une majoration de 1% et égal à 52 pour atteindre une majoration de 2%,
 - En 2018, la date de livraison des matériels RB3043 nécessaires ne doit pas impacter la date prévisionnelle du 1^{er} vol de l'avion pour atteindre une majoration de 2%.

L'indicateur de performance relatif à la bonne exécution des programmes en développement sera renégocié chaque année afin de tenir compte des évolutions des exigences Client. Si les évolutions de la demande Client devaient intervenir en cours d'année, les parties conviennent d'intégrer ces évolutions sans faire évoluer le présent accord et ces évolutions feront l'objet d'une communication vers les signataires ainsi que vers l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, les parties conviennent que les indicateurs de performance relatifs à l'OTD, à la réalisation des entretiens individuels (EPDP) et à l'innovation participative pourront, si nécessaire, faire l'objet d'ajustements annuels au travers d'un avenant à cet accord.

Article 7 : Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement sera réparti entre les salariés bénéficiaires proportionnellement au salaire brut annuel perçu au sein de Safran Nacelles SAS par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Par salaire brut annuel perçu par le personnel, il faut entendre le montant du salaire brut fiscal annuel (hors intéressement de la période précédente) soumis à cotisations de sécurité sociale tel qu'il serait porté sur la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Il est rappelé que, conformément à la réglementation, ne sont pas considérés comme des absences non rémunérées :

- les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercices de mandats de représentation du personnel) ;

- les différentes périodes de suspension du contrat de travail citées ci-après qui correspondent notamment à des absences liées à l'état de santé de l'intéressé : congé maternité ou adoption, congé de paternité, arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Il est par ailleurs entendu que les éventuelles périodes de chômage partiel ne seraient pas considérées comme des absences non rémunérées.

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 sera prorataée selon les règles en vigueur.

Toutefois, le montant du salaire brut fiscal annuel pris en considération pour la répartition de l'intéressement au titre de l'exercice considéré ne pourra pas être inférieur à 1 Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS). 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 2018 est de 39732 €). 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.

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

Article 8 : Versement de la prime d'intéressement

Le calcul de l'intéressement est fait dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice en tenant compte de l'effet plancher ainsi que du plafond prévu à l'article L.3314-8 du Code du Travail.

Un acompte correspondant à environ 50 % de la prime est versé dès que les éléments du calcul peuvent être convenablement appréciés et au plus tard fin février de l'année N + 1 au personnel ayant droit présent au 31 décembre de l'exercice concerné. Si l'avance versée excède l'intéressement dû à la clôture de l'exercice, le trop perçu doit être obligatoirement reversé.

Le solde est versé au plus tard au 31 mai de l'année N + 1, suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés.

Les sommes allouées au titre du présent accord ne sont pas soumises aux cotisations sociales. Suivant les règles en vigueur, elles sont soumises à CSG et CRDS. Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu. Toutefois, les sommes affectées au Plan d'Epargne Groupe sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Article 9 : Information individuelle du personnel

Lors du versement de la prime, chaque bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie, par courrier ou par internet, rappelant succinctement :

- les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement,
- le montant global qui est distribué ;
- le montant qui lui est attribué et dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement,
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

JFR
AG
CH

Chaque salarié bénéficiaire aura à faire connaître à l'aide du document qui lui sera remis au moment du versement de l'intéressement (acompte et solde), s'il souhaite :

- Percevoir en tout ou partie le montant de l'intéressement,
- Et / ou l'affecter en tout ou partie au sein du Plan Epargne Groupe en vigueur,
- Et / ou l'affecter en tout ou partie au sein Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) en vigueur.

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

Conformément à la législation en vigueur, 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.

Article 10 : Information collective

Le Comité Central d'Entreprise ou Comité Social et Economique Central 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 ».

Par ailleurs, les parties conviennent de la nécessité de communiquer à échéance régulière sur la réalisation des objectifs fixés pour chacun des indicateurs de performance opérationnelle et ainsi contribuer à une meilleure appropriation par le plus grand nombre.

Article 11 : Evolution de la législation

Au cas où interviendraient des modifications de la législation des normes comptables susceptibles d'avoir des conséquences sur l'Accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

Article 12 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans incluant les exercices 2018, 2019 et 2020, soit les exercices courant à partir du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2020. Il prendra fin le 31 décembre 2020.

A l'issue de cette période, les parties se réuniront pour définir les modalités d'un éventuel nouvel accord.

A défaut de négociation sur le renouvellement, le présent accord prendra fin à son terme.

Cet accord entrera en vigueur au lendemain du dépôt auprès des services compétents de la DIRECCTE et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Article 13 : Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de l'Île de France, unité des Yvelines, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

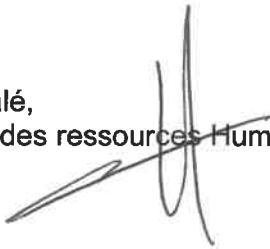
Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail, le présent accord ne sera pas rendu public, ni versé dans une base de données nationale.

Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires, le 12 juin 2018

Pour Safran Nacelles,

Cédric Halé,
Directeur des ressources Humaines



Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT :

Martial AUGER 

Pour la CFE-CGC :

Renault JF

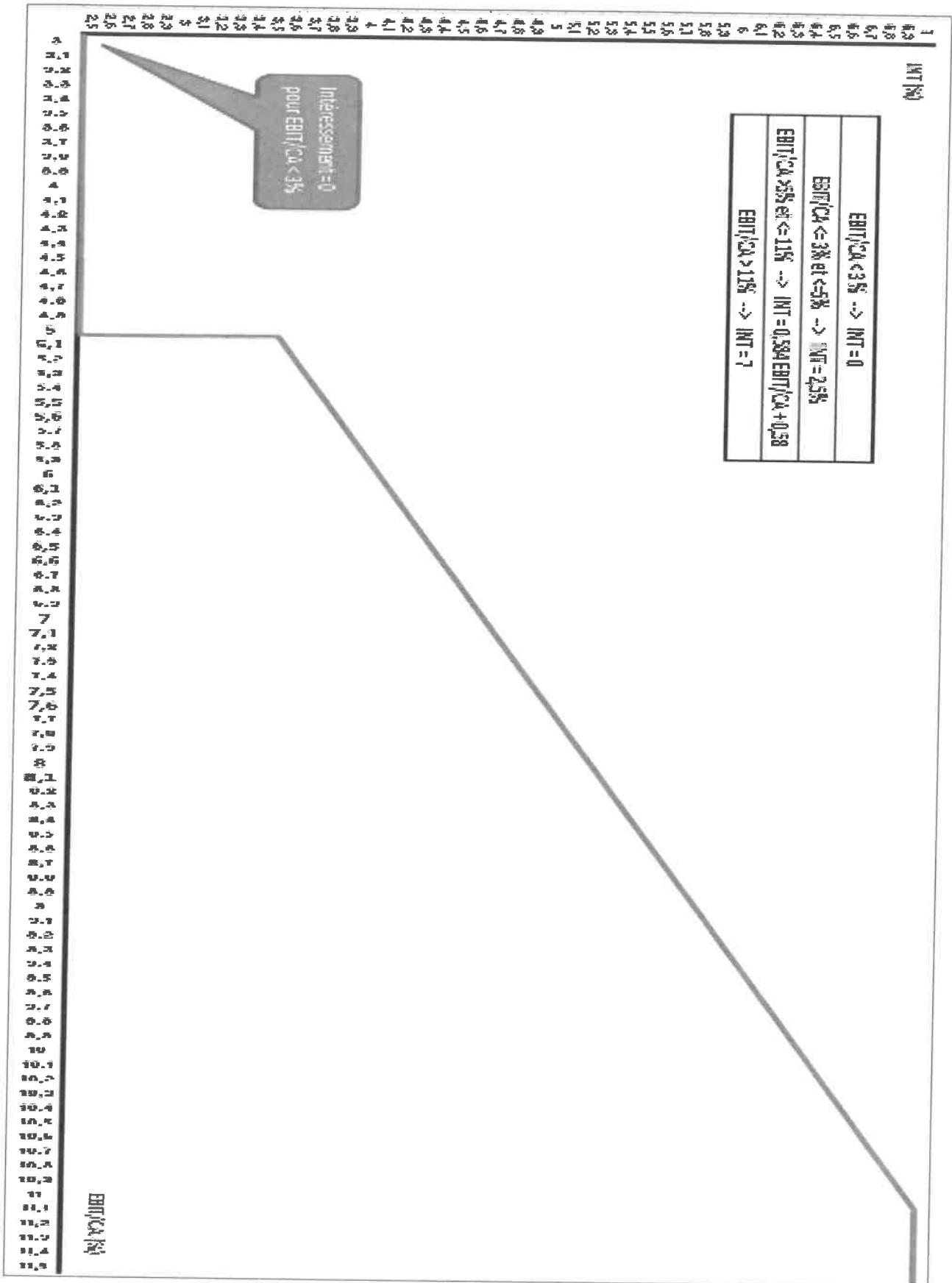


Pour la CGT :

Gratigny Alain



ANNEXE



JFR
10/10
AA AG
CH

Accord d'intéressement

Entre la Direction Générale d'Aircelle, représentée par Michel DENNEULIN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFE-CGC :

Pour la CFTC :

Pour la CGT :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

La loi n° 2003-775 du 21 août 2008 portant réforme des retraites a créé un nouveau dispositif favorisant l'épargne en vue de la retraite dans le cadre de l'entreprise, appelé « Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif » (PERCO).

Dans ce contexte et afin d'aider l'ensemble du personnel à préparer sa retraite, un accord de groupe relatif au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe SAFRAN a été signé le 06 Février 2012.

Le PERCO SAFRAN peut être notamment alimenté par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement de l'Adhérent au PERCO dans les conditions prévues par la loi.

Ses dispositions annulent et remplacent celles prévues à l'accord du 30 juin 2009 auquel il se substitue.

Afin de mettre en conformité l'Accord d'Intéressement en vigueur dans l'entreprise avec les dispositions du PERCO, les parties se sont réunies et ont convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord d'intéressement marque la volonté des parties signataires d'associer le personnel à l'amélioration de la compétitivité et de la situation économique de l'entreprise.

Il est établi conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 modifiée par les lois du 25 juillet 1994 et du 19 février 2001 ainsi que les textes pris pour leur application.

Les parties tiennent à rappeler que l'intéressement n'est pas un élément du salaire, et ne se substitue pas à la politique salariale.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de la société, titulaire d'un contrat de travail Aircelle SA et ayant au moins trois mois d'ancienneté reconnue dans l'entreprise.

Pour le personnel intérimaire embauché chez Aircelle, cette ancienneté reconnue concerne les périodes de mission dans l'entreprise précédant leur embauche.

Il est dérogé à cette clause pour les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe Safran et dont la mutation chez Aircelle intervient en cours d'année. Ces salariés percevront leur prime *pro rata temporis*.

Article 3 : Seuil de déclenchement de l'intéressement

Pour une année considérée il n'y a versement au titre de l'intéressement que si la condition suivante est remplie sur le périmètre Aircelle SA :

- L'EBIT* est au minimum égal à 3% du chiffre d'affaires

* L'EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) est le résultat d'exploitation déterminé selon le référentiel IFRS (tel qu'appliqué au sein du groupe Safran) et exclut le résultat financier (produits & frais financiers) et l'impôt sur les bénéfices. Pour le calcul du seuil de déclenchement, l'EBIT s'entend avant provision pour intéressement de l'exercice considéré.

Article 4 : Calcul de l'intéressement

Si le seuil de déclenchement visé à l'article 3 est atteint, le montant global de l'intéressement est déterminé en fonction de la Masse Salariale (MS) selon la grille ci-après :

Si le ratio EBIT/CA est compris entre :	Le montant de base de l'intéressement est égal à :
≥ 3% et ≤ 5%	2,5% de la MS
> 5% et ≤ 6,5%	3,5% de la MS
> 6,5% et ≤ 8%	4,5% de la MS
> 8% et ≤ 9,5%	5,5% de la MS
> 9,5% et ≤ 11%	6,5% de la MS
> 11%	7% de la MS

Le montant de base de l'intéressement peut être le cas échéant majoré en fonction d'un coefficient de modulation basé sur 2 indicateurs de performance :

- L'indicateur de Progrès de la Performance en besoin en fonds de roulement (PPBFR) ;
- Le Taux de fréquence des accidents avec arrêts (TFAA).

En tout état de cause et pour la durée de l'accord :

- Le coefficient de modulation ne peut annuellement être inférieur à 1 et supérieur à 1.20 tel que défini dans l'article 5 ;
- Le montant global de l'intéressement (égal au montant initial multiplié par le coefficient de modulation) ne peut dépasser le plafond de 7% de la masse salariale.

Soit : $MGI = MS \times R \times CM$

Où

- MGI est le montant global de l'intéressement ;
- MS est la masse salariale de l'année considérée ;
- R est le pourcentage de la masse salariale de l'exercice résultant du ratio EBIT sur CA tel que déterminé dans la grille ci-dessus ;
- CM est le coefficient de modulation résultant de l'atteinte ou non des 2 objectifs tel que décrit dans l'article 5 ci-dessous.

Article 5 : Le coefficient de modulation

Le coefficient de modulation est basé sur 2 indicateurs :

- L'indicateur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (PPBFR)
- Le Taux de fréquence des accidents avec arrêts (TFAA)

Ce coefficient de modulation peut le cas échéant majorer le montant initial de l'intéressement selon le dispositif suivant :

- Le coefficient de modulation de base est égal à 1.
- Si l'objectif relatif au facteur de progrès de la performance en besoin en fonds de roulement (PPBFR) est atteint → on ajoute 0,1 au coefficient de modulation de base ;
- Si le 1^{er} niveau de l'objectif relatif au taux de fréquence des Accidents avec Arrêts (TFAA) est atteint → on ajoute 0,05 au coefficient de modulation de base ;
- Si le 2^{ème} niveau de l'objectif relatif au taux de fréquence des Accidents avec Arrêts (TFAA) est atteint → on ajoute 0,1 au coefficient de modulation de base ;

Le coefficient de modulation final, en fonction de l'atteinte ou non des objectifs, peut donc être égal à :

- 1 si aucun des objectifs n'est atteint ;
- 1,05 si seul le 1^{er} niveau de l'objectif TFAA est atteint ;
- 1,10 si le 2^{ème} niveau de l'objectif TFAA est atteint ou si l'objectif relatif au PPBFR est atteint ;
- 1,15 si les objectifs relatifs au PPBFR et au 1^{er} niveau de l'objectif TFAA sont atteints ;
- 1,20 si les objectifs relatifs au PPBFR et au 2^{ème} niveau de l'objectif TFAA sont atteints.

Article 5.1 : L'indicateur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (PPBFR)

L'objectif relatif au facteur de progrès de la performance en besoin en fonds de roulement (PPBFR) sera considéré atteint si : PPBFR de l'année N est en amélioration d'au moins 3 jours par rapport à celui de l'année N-1.

L'indicateur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (PPBFR) est calculé en fonction de l'évolution du ratio BFR/CA entre le 31 décembre de l'année N-1 et le 31 décembre de l'année N.

$$PPBFR = [(BFR "N" / CA "N") \times 360] - [(BFR "N-1" / CA "N-1") \times 360]$$

Où $\left\{ \begin{array}{l} \text{« BFR » : Besoin en Fonds de Roulement exprimé en norme IFRS de la société} \\ \text{au 31 décembre de l'année ;} \\ \text{« CA » = Chiffre d'Affaires de la société au 31 décembre de l'année.} \end{array} \right.$

Cet indicateur est un ratio exprimé en nombre de jours de chiffre d'affaires. C'est un nombre arrondi systématiquement à la décimale inférieure.

PPBFR est en progrès seulement si son signe est négatif.

Article 5.2 : Le Taux de fréquence des accidents avec arrêts (TFAA)

L'objectif relatif au taux de fréquence des Accidents avec Arrêts (TFAA) comporte deux niveaux à atteindre selon le tableau ci-dessous et pour chaque exercice considéré :

TFAA	Réalisé au 31/12/2011	31/12/2012		31/12/2013		31/12/2014	
		1 ^{er} niveau	2 ^{ème} niveau	1 ^{er} niveau	2 ^{ème} niveau	1 ^{er} niveau	2 ^{ème} niveau
Aircelle SA	10,4	9,7	6,9	8	5,9	5,9	5,2

Le TFAA pour une année est calculé selon la formule ci-dessous.

$$TF = \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêts}}{\text{Heures travaillées}} \times 1000\ 000$$

Article 6 : Répartition de l'intéressement

Le montant de l'intéressement est réparti en fonction du salaire brut 'soumis Sécurité Sociale' au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité Sociale. Ce montant se comprend déduction faite des absences non rémunérées du salarié.

Il est rappelé que conformément à la réglementation, ne sont pas considérées comme des absences non rémunérées :

- les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercices de mandats de représentation du personnel) ;
- les différentes périodes de suspension du contrat de travail citées ci-après qui correspondent notamment à des absences liées à l'état de santé de l'intéressé : congé maternité ou adoption, congé de paternité, arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Il est par ailleurs entendu que les éventuelles périodes de chômage partiel ne seraient pas considérées comme des absences non rémunérées.

Pour les salariés (à temps plein) dont le salaire brut annuel 'soumis Sécurité Sociale' est inférieur à la valeur plancher définie ci-dessous, le montant pris en considération pour la répartition de l'intéressement sera, sur la période de l'accord, de 37 000 Euros.

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 sera prorataée selon les règles en vigueur.

Article 7 : Versement de la prime d'intéressement

Le calcul de l'intéressement est fait dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice.

Chaque salarié bénéficiaire aura à faire connaître à l'aide du document qui lui sera remis au moment du versement de l'intéressement (acompte et solde), s'il souhaite :

- Percevoir en tout ou partie le montant de l'intéressement,
- Et / ou l'affecter en tout ou partie au sein du Plan Epargne Groupe en vigueur,
- Et / ou l'affecter en tout ou partie au sein Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) en vigueur.

Un acompte correspondant à 50 % de la prime est versé dès que les éléments du calcul peuvent être convenablement appréciés et au plus tard fin Février de l'année N + 1 au personnel ayant droit présent au 31 Décembre de l'exercice concerné. Si l'avance versée excède l'intéressement dû à la clôture de l'exercice, le trop perçu doit être obligatoirement reversé.

Le solde est versé au plus tard à la fin du 1^{er} semestre de l'année N + 1 lorsque tous les éléments du calcul sont arrêtés après approbation des comptes par l'Assemblée Générale des Actionnaires.

Ce versement fait l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie.

Article 8 : Nature juridique de la prime d'intéressement

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et ne sont pas soumises aux cotisations sociales.

Elles sont en revanche soumises à la CSG, CRDS et à l'impôt sur le revenu, sauf pour ce dernier dans le cas d'un placement sur le plan d'épargne groupe (selon les règles applicables au PEG).

Toutes informations concernant les options possibles seront fournies aux salariés lors du versement de la prime d'intéressement.

Article 9 : Information au personnel

Un exemplaire du présent accord sera disponible sur l'intranet société, il sera également disponible dans les services des ressources humaines.

Lors du versement de la prime, chaque bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie rappelant succinctement les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement, le montant global qui est distribué et la somme qui lui est attribuée.

La fiche indiquera également le montant moyen perçu par les bénéficiaires ainsi que la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

Article 10 : Application de l'accord

Dans les trois mois suivants la clôture des comptes d'un exercice, un rapport est présenté au comité central d'entreprise, comportant, pour cet exercice, les éléments servant de base au calcul de l'intéressement.

Le comité central d'entreprise peut se faire assister par son expert comptable.

Article 11 : Règlement des litiges

Le suivi de l'application du présent accord est assuré par le comité central d'entreprise conformément à l'article 10.

Tout différend concernant l'application de cet accord est soumis à l'examen des parties, en vue de rechercher une solution amiable.

Si le désaccord subsiste, le différend est porté devant le tribunal compétent.

Article 12 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans incluant les exercices 2012, 2013 et 2014, soit les exercices courant à partir du 1er janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2014. Il prendra fin le 31 décembre 2014.

A l'issue de cette période, les parties se réuniront pour définir les modalités d'un éventuel nouvel accord.

Article 13 : Publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Plaisir en 7 exemplaires, le

Pour Aircelle,

Michel DENNEULIN
Directeur des ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFE-CGC :

Pour la CFTC :

Pour la CGT :

AVENANT A L'ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre la Société AIRCELLE, représentée par Monsieur Bruno PASINI, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

et les organisations syndicales :

- CFE-CGC représentée par *Quamir AITALI BRAHAN*
Yvete Anne SENCE
Alain LEFAUCHEUX

- CGT représentée par

- CGT-FO représentée par *Marc BASSUET*
Lenormand Gligier
CANIER Patrick

- CFDT représentée par *ALFONSI Christine*
SCHIEVENS CORINNE

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

BP et *CP* *[Signature]* *GL* *[Signature]* *A.L.*

ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre la Direction Générale d'Aircelle, représentée par Bruno Pasini, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

pour la CFE-CGC :

M. ~~Guillaume~~ AITAZI ~~BRASIER~~
M.
M. Alain LEFAUCHEUX


pour la CGT :

M.
M.
M.

pour la CGT-FO :

M. CAMIER. Potisch 
M.
M.

pour la CFDT :

M. ~~Benoit~~ Richard 
M.
M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord d'intéressement marque la volonté des parties signataires d'associer le personnel à l'amélioration de la compétitivité et de la situation économique de l'entreprise.

Il est établi conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 modifiée par les lois du 25 juillet 1994 et du 19 février 2001 ainsi que les textes pris pour leur application.

Les parties tiennent à rappeler que l'intéressement n'est pas un élément du salaire, et ne se substitue pas à la politique salariale.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de la société, titulaire d'un contrat de travail Aircelle SA et ayant au moins trois mois d'ancienneté reconnue dans l'entreprise. Pour le personnel intérimaire embauché chez Aircelle, cette ancienneté reconnue concerne les périodes de mission dans l'entreprise précédant leur embauche.

Il est dérogé à cette clause pour les salariés du groupe SAFRAN dont la mutation chez Aircelle intervient en cours d'année qui percevront leur prime au prorata du temps de présence dans chaque entreprise du Groupe.

Article 3 : Seuil de déclenchement de l'intéressement

Pour une année considérée il n'y a versement au titre de l'intéressement que si la condition suivante est remplie :

- le résultat d'exploitation * est au minimum égal à 3.5% du chiffre d'affaires

* Le résultat d'exploitation s'entend avant intéressement

Article 4 : Calcul de l'intéressement

Si le seuil de déclenchement visé à l'article 3 est atteint, le montant global de l'intéressement est déterminé en fonction de deux facteurs à effet multiplicatif ($I = F_1 \times F_2$).

a) Un facteur économique : F 1

Le montant de l'intéressement (F_1) est fonction du rapport entre le résultat d'exploitation avant intéressement (RE) et le chiffre d'affaires (CA).

L'intéressement est versé dès que ce rapport RE / CA atteint 3,5% .

Le montant est affecté par tranche de ce rapport RE/CA suivant le tableau ci-après:

Rapport RE/CA	% affecté à la tranche du RE
Inférieur à 3,5%	0.0%
Egal à 3,5%	4.0%
Entre 3,5% et 6% (*)	6.0%
Entre 6% et 8% (*)	7.5%
Entre 8% et 10% (*)	9.0%
Entre 10% et 12% (*)	10.5%
Supérieur à 12% (*)	12.0%

(*) Nota : entre x% et y% signifie supérieur à x% et inférieur ou égal à y%

b) Un facteur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (PPBFR) : F 2

L'indicateur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (PPBFR) est calculé en fonction de l'évolution du ratio BFR/CA entre le 31 décembre N-1 et le 31 Décembre N.

Le calcul de PPBFR est donnée en Annexe.

Cet indicateur est un ratio exprimé en nombre de jours de chiffre d'affaires.

En fonction du niveau atteint par l'indicateur PPBFR sur l'année, le montant de l'intéressement résultant du calcul précédent (F_1) est majoré ou minoré de la façon suivante ($F_1 \times F_2$):

$$F_2 = (100 - \text{PPBFR} - 7) / 100$$

En tout état de cause, F2 ne peut excéder les limites des bornes suivantes:

Pour l'année 2006 :

$$1.00 \leq F_2 \leq 1.20$$

Pour les années 2007 et 2008 :

$$0.80 \leq F_2 \leq 1.20$$

Article 5 : Plafonds de versement de l'intéressement

Le montant global obtenu après cette pondération ($I = F1 \times F2$) est celui qui est distribué au personnel sous forme de primes d'intéressement dans la limite des plafonds ci-après :

- le montant de l'intéressement d'un exercice est plafonné à 5% des salaires bruts (hors charges employeur),

En cas de sur-performance équivalent à un niveau d'EBIT égal ou supérieur à 12% du chiffre d'affaires, le plafond est relevé dans les conditions suivantes :

- le montant de l'intéressement d'un exercice est plafonné à 7% des salaires bruts (hors charges employeur).

Article 6 : Répartition de l'intéressement

6.1 Le montant de l'intéressement est réparti en fonction du salaire brut fiscal annuel (hors intéressement de l'année précédente).

Le "brut fiscal annuel" se comprend déduction faite des absences non rémunérées du salarié.

Il est rappelé que conformément à la réglementation, ne sont pas considérées comme des absences non rémunérées :

- les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercices de mandats de représentation du personnel) ;
- les différentes périodes de suspension du contrat de travail citées ci-après qui correspondent à des absences liées à l'état de santé de l'intéressé : congé maternité ou adoption, arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- les congrés de formation économique, sociale et syndicale ;

6.2

Pour les salariés (à temps plein) dont le salaire brut fiscal annuel est inférieur à la valeur plancher définie ci-dessous, le montant pris en considération pour la répartition de l'intéressement sera, sur la période de l'accord, de 34 300 Euros.

Pour les personnes travaillant à temps partiel ou n'ayant pas une année complète dans l'entreprise, la prime est calculée au prorata selon les règles en vigueur.

Article 7 : Versement de la prime d'intéressement

Le calcul de l'intéressement est fait dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice.

Un acompte correspondant à 50 % de la prime est versé dès que les éléments du calcul peuvent être convenablement appréciés et au plus tard fin Février de l'année n + 1 au personnel ayant droit présent au 31 Décembre de l'exercice concerné.

Le solde est versé au plus tard à la fin du 1er semestre de l'année n + 1 lorsque tous les éléments du calcul sont arrêtés après approbation des comptes par l'Assemblée Générale des Actionnaires.

Ce versement fait l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie.

Article 8 : Nature juridique de la prime d'intéressement

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et ne sont pas soumises aux cotisations sociales.

Elles sont en revanche soumises à la CSG, au RDS et à l'impôt sur le revenu, sauf pour ce dernier dans le cas d'un placement sur le plan d'épargne groupe (selon les règles applicables au PEG).

Toutes informations concernant les options possibles seront fournies aux salariés lors du versement de la prime d'intéressement.

Article 9 : Information au personnel

Un exemplaire du présent accord sera disponible sur l'intranet société, il sera également disponible dans les services des ressources humaines et sera remis aux nouveaux embauchés.

Le présent document sera affiché dans l'entreprise pendant la durée de l'accord.

Lors du versement de la prime, chaque bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie rappelant succinctement les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement, le montant global qui est distribué et la somme qui lui est attribuée.

Article 10 : Application de l'accord

Dans les trois mois suivant la clôture des comptes d'un exercice, un rapport est présenté au comité central d'entreprise, comportant, pour cet exercice, les éléments servant de base au calcul de l'intéressement.

Le comité central d'entreprise peut se faire assister par son expert comptable.

Article 11 : Règlement des litiges

Le suivi de l'application du présent accord est assuré par le comité central d'entreprise conformément à l'article 10.

Tout différend concernant l'application de cet accord est soumis à l'examen des parties, en vue de rechercher une solution amiable.

Si le désaccord subsiste, le différend est porté devant le tribunal compétent.

Article 12 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans incluant les exercices 2006, 2007 et 2008.

A l'issue de cette période, les parties se réuniront pour définir les modalités d'un éventuel nouvel accord.

Article 13 : Révision - Dénonciation

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

L'accord peut être dénoncé par l'ensemble des parties signataires dans la même forme que celle ayant procédé à sa conclusion.

La dénonciation doit être notifiée dans les délais en vigueur au Directeur départemental du Travail et de l'Emploi.

Article 14 : Publicité

Le présent accord, outre la publicité prévue à l'article 9, fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires.

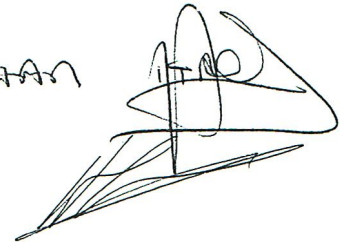
Fait à *Havre*, le *28* juin 2006

Pour Aircelle,
le Directeur des ressources
Humaines


Bruno Pasini

- pour la CFE-CGC :

M. *Chamar* **AITALI BRAHAN**
M.
M. **Alain LEFAUCHEUX**



- pour la CGT :

M.
M.
M.

- pour la CGT-FO :

M. **CANIER. Patrick** 
M.
M.

- pour la CFDT :

M.
M.
M.

M. **Benneer Richard** 

ANNEXE**Facteur F2: Calcul de l'indicateur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (PPBFR)**

L'indicateur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (PPBFR) est calculé en fonction de l'évolution du ratio BFR/CA entre le 31 décembre N-1 et le 31 Décembre N.

$$\text{PPBFR} = [(\text{BFR "N"} / \text{CA "N"}) \times 365] - [(\text{BFR "N-1"} / \text{CA "N-1"}) \times 365]$$

Où:

«BFR» = Besoin en Fonds de Roulement d'exploitation de la société au 31 Décembre de l'année tel que défini dans le Plan Comptable Général (PCG)

«CA» = Chiffre d' Affaires de la société au 31 Décembre de l'année

Cet indicateur est un ratio exprimé en nombre de jours de chiffre d'affaires. C'est un nombre entier arrondi systématiquement à la décimale inférieure.

PPBFR est en progrès seulement si son signe est négatif.

AVENANT N°1 A L'ACCORD DE PARTICIPATION DES SALARIES
AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

Entre la Direction Générale d'HUREL-HISPANO, représentée par Monsieur Gérard LISSOT
Secrétaire Général,

d'une part,

et les organisations syndicales :

- CFE-CGC représentée par Marie - Anne SENCE
Oumar AITALI BRANAN

- CGT représentée par SESSIDOU Guy
CORRE François
HOURDEL Ph.

- CGT-FO représentée par MALANDAIN Michel
BASSUET Marc
LE NORMAND Olivier

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :



CA



Article 1 – Objet

Il est conclu le présent avenant à l'accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise signé le 29 avril 2003.

En application de l'article 5 de la loi n°2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement, le présent avenant a pour objet de permettre aux salariés bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation, de demander le déblocage exceptionnel de tout ou partie de leurs droits constitués au titre de la participation aux résultats de l'Entreprise avant le 16 juillet 2004.

Les dispositions de la loi relatives au versement direct des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation aux résultats de l'Entreprise avant le 31 décembre 2004 sont sans objet, dans la mesure où les sommes visées ont été versées avant le 16 juin 2004.

Article 2 – Conditions d'application

Le montant total des sommes versées à chaque Salarié dans le cadre la loi précitée ne pourra dépasser un plafond global de 10 000 euros.

Ce plafond tient compte de l'ensemble des sommes perçues, le cas échéant, par le bénéficiaire par déblocage exceptionnel d'avoirs du plan d'épargne salariale dans le cadre de la loi précitée. Il est calculé sur les montants perçus par l'Epargnant après déduction de la CSG, de la CRDS et le cas échéant du prélèvement social de 2%.

Le déblocage, avant l'expiration du délai d'indisponibilité normalement applicable, des droits à participation constitués avant le 16 juillet 2004, peut porter sur l'ensemble des supports d'investissement prévu par l'Accord.

Pour chaque support d'investissement faisant l'objet d'une demande de déblocage, les droits les plus anciens seront versés en priorité.

Article 3 – Modalités de remboursement

Le Salarié effectue sa demande au plus tard le 31 décembre 2004 en adressant à Natexis Interépargne, dûment remplis et signés, le « bulletin de remboursement » établi à cet effet, ainsi que le formulaire CERFA 2046 (à disposition dans l'Entreprise ou sur les sites Internet : www.minefi.gouv.fr ou www.interepargne.natexis.fr).

Il peut également saisir cette demande directement sur le site Internet de Natexis Interépargne (www.interepargne.natexis.fr).

Article 4 – Frais pris en charge par l'Entreprise

L'exécution d'une demande de déblocage exceptionnel donne lieu à la perception par Natexis Interépargne de frais d'un montant de 15 euros TTC. Ces frais sont pris en charge par l'Entreprise.

Article 5 - Dispositions finales

Le présent avenant est adressé par l'Entreprise (en cinq exemplaires), par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elle relève.

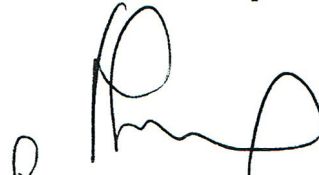
Il est applicable à compter de ce dépôt.

L'Entreprise le porte également à la connaissance du personnel de l'Entreprise et en adresse copie sans délai à Natexis Interépargne.

Fait à Houdou , le 14 / 09 / 2004

En 7 exemplaires

Pour Hurel-Hispano


Gérard LISSOT




- pour la CFE-CGC

Marie-Agnès SENCE




Ouamar ALI BRAWAN




- pour la CGT

SESS. DE DOS Ouy 
CORRE François 
HOUBREL Ph. 

- pour la CGT-FO

MALANDAIN Michel 
BASSUET Marc 
LE NORMAND Olivier 



Hurel-Hispano
groupe snecma


AVENANT N°2 A L'ACCORD DE PARTICIPATION DES SALARIES
AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

Entre la Direction Générale d'HUREL-HISPANO, représentée par Monsieur Luc MARTIN
responsable des Relations Sociales,

d'une part,



et les organisations syndicales :

- CFE-CGC représentée par *Marie Anne SENCE*
Alain LEFAUCHEUX

- CGT représentée par *HOUARDEL* 
- GUÉRIN Marc
- SEJDEDJ Guy

- CGT-FO représentée par *M. BASSUET Marc*
LE NORMAND Gilles
MALANDAIN Michel

d'autre part,

06 21 47 10 11 *d.c.*  

Il est convenu des modifications suivantes à l'accord de participation des salariés aux résultats de l'entreprise signé le 29 avril 2003, les autres dispositions de l'accord demeurant inchangées :

Article 1 - Le texte de l'article 6 « Affectation de la réserve spéciale de participation » est désormais rédigé comme suit :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont, après prélèvement de la Contribution Sociale Généralisée et la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale, investies selon le choix individuel de chacun des salariés, et avec possibilité de panachage, en parts des Fonds Communs de Placement d'Entreprise suivants :

- « SNECMA SECURITE » ;
- « SNECMA MIXTE » ;
- « SNECMA DYNAMIQUE » ;
- « SNECMA VALEURS ETHIQUES » ;
- « SNECMA INVESTISSEMENT ».

Exercice de l'option :

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les salariés pourront faire leur choix entre les différentes formules proposées, avec possibilité de panachage. Pour ce faire, les salariés seront interrogés sur leur choix de placement et se verront remettre une note explicative leur permettant d'exercer leur choix.

A défaut de réponse d'un salarié dans le délai qui aura été imparti et précisé dans la note susvisée, sa part de réserve spéciale de participation sera investie en parts du Fonds « Snecma Sécurité ».

Article 2 - Le texte de l'article 7 « Modalités de gestion des droits attribués aux salariés » est désormais rédigé comme suit :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont affectées et investies en parts des Fonds Communs de Placement d'Entreprise désignés dans l'article précédent, après prélèvement de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Ces sommes devront être versées avant le premier jour du 4^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice, à un compte ouvert dans les livres du dépositaire.

Passé ce délai, elles seront majorées d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Cet intérêt de retard court à partir du premier jour du quatrième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce, jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des Fonds ci-dessus mentionnés. Chaque salarié bénéficiant de droits individuels reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part, le jour de l'attribution.

Les Fonds Communs de Placement d'Entreprise :

- « SNECMA SECURITE »,
- « SNECMA MIXTE »,
- « SNECMA DYNAMIQUE »
- « SNECMA INVESTISSEMENT »,

créés dans le cadre de la législation propre aux Fonds Communs de Placement d'Entreprise, sont gérés par la Société NATEXIS EPARGNE ENTREPRISE, Société Anonyme au capital de 2 038 500 €, dont le siège social est à Paris 12ème, 68-76 Quai de la Rapée.

L'établissement dépositaire de ces Fonds est NATEXIS BANQUES POPULAIRES, Société Anonyme au capital de 768 722 224 €, dont le siège social est à Paris 7ème, 45, rue Saint-Dominique.

Le Fonds Commun de Placement d'Entreprise « SNECMA VALEURS ETHIQUES » est géré par la Société INTEREXPANSION, Société Anonyme au capital de 1 920 000 €, dont le siège social est à Puteaux, 18 Terrasse Bellini, La Défense 11 - 92 813 Puteaux cedex.

L'établissement dépositaire des Fonds est INTERFI, Société Anonyme au capital de 15 444 000 €, dont le siège social est à Puteaux, 18 Terrasse Bellini, La Défense 11 - 92 813 Puteaux cedex.

La composition du portefeuille collectif de chacun des Fonds est arrêtée, sous sa responsabilité, par la société gérante qui n'a d'autres limitations que celles découlant de la loi ou de la réglementation.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des Fonds Communs de Placement sont précisées à l'article « Orientation de gestion » de leur règlement.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans les Fonds Communs de Placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des Fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; conformément à l'article L.442-8 du Code du Travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits et obligations des salariés adhérents, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des Fonds.

Le règlement de chacun des Fonds Communs de Placement d'Entreprise prévoit en particulier l'institution d'un Conseil de Surveillance, composé de représentants de l'Entreprise et de représentants des porteurs de parts conformément à l'article " Conseil de Surveillance ".
Le Conseil de Surveillance est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des Fonds. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion.

NATEXIS INTEREPARGNE, Société Anonyme au capital de 8 890 784 euros dont le siège social est à Paris 12^{ème}, 68-76 quai de la Rapée, assure les opérations relatives à la tenue des comptes individuels des porteurs de parts.

La Société prend en charge les frais afférents à la tenue des comptes individuels. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le déblocage des droits acquis par les salariés qui l'ont quitté, à l'exception des retraités ou préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés, dans la mesure où l'entreprise en a informé l'organisme chargé de la tenue des comptes.

Les frais de gestion des Fonds et la commission de souscription sont à la charge de l'Entreprise.

Les adhérents pourront, individuellement, décider de transférer à tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, tout ou partie de leurs avoirs issus de la réserve spéciale de participation entre les Fonds Communs de Placement d'Entreprise désignés ci-dessus. Les transferts sont effectués sans frais.

Article 3 - Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera adressé par l'Entreprise (en cinq exemplaires), par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elle relève.

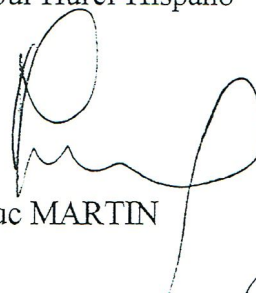
Il est applicable à compter de ce dépôt.

L'entreprise le porte également à la connaissance du personnel de l'Entreprise et en adresse copie sans délai à Natexis Interépargne.

Fait à Hendon , le 14/12/2004

En 7 exemplaires

Pour Hurel-Hispano



Luc MARTIN

- pour la CFE-CGC *Houie - Anne SENCE*
Alain LEFAUCHEUX

- pour la CGT - *HOURDEL Ph.*
GUERIN Marc
SEUDEDON Guy

- pour la CGT-FO *M. BASSUET Marc*
LE NORMAND Olivier
MALANGAIN Michel



ACCORD D'INTERESSEMENT

Entre :

La société HUREL-HISPANO, représentée par Gérard LISSOT, Secrétaire Général

d'une part ,

et les organisations syndicales

CFE-CGC représentée par :

Yvonne - Anne SENCE

CGT représentée par :

CGT-FO représentée par :

NOËL Patrick
LENORMAND Glisier

d'autre part ,

il est convenu ce qui suit :

[Signatures]

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord d'intéressement marque la volonté des parties signataires d'associer le personnel à l'amélioration de la compétitivité et de la situation économique de l'entreprise.

Il est établi conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 modifiée par les lois du 25 juillet 1994 et du 19 février 2001 ainsi que les textes pris pour leur application.

Les parties tiennent à rappeler que l'intéressement n'est pas un élément du salaire, et ne se substitue pas à la politique salariale.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de la société, titulaire d'un contrat de travail HUREL-HISPANO SA et ayant au moins trois mois d'ancienneté reconnue dans l'entreprise

Pour le personnel intérimaire embauché chez HUREL-HISPANO, cette ancienneté reconnue concerne les périodes de mission dans l'entreprise précédant leur embauche.

Il est dérogé à cette clause pour les salariés du groupe SNECMA dont la mutation chez HUREL-HISPANO intervient en cours d'année qui percevront leur prime au prorata du temps de présence dans chaque entreprise du Groupe.

Article 3 : Seuils de déclenchement de l'intéressement

Pour une année considérée il n'y a versement au titre de l'intéressement que si les deux conditions suivantes sont remplies conjointement:

- le résultat net comptable * est au minimum égal à 2% du chiffre d'affaires
- le résultat d'exploitation ** est au minimum égal à 2,5% du chiffre d'affaires

* Le résultat net comptable s'entend après intéressement, participation et impôt .

** Le résultat d'exploitation s'entend avant intéressement



Article 4 : Calcul de l'intéressement

Si les conditions visées à l'article 3 sont réunies, le montant global de l'intéressement est déterminé en fonction de **deux facteurs à effet multiplicatif (I = F 1 x F 2)** .

a) Un facteur économique : F 1

Le montant de l'intéressement (F 1) est fonction du rapport entre le résultat d'exploitation avant intéressement (RE) et le chiffre d'affaires (CA) .

L'intéressement est versé dès que ce rapport RE / CA atteint 2,5 % .

Le montant est affecté par tranche de ce rapport RE/CA suivant le tableau ci-après:

Rapport RE/CA	% affecté à la tranche du RE
Inférieur à 2.5%	0.0%
Egal à 2.5%	3.5%
Entre 2.5% et 4.5%	5.0%
Entre 4.5% et 6.5%	7.0%
Entre 6.5% et 8.5%	8.0%
Entre 8.5% et 10.5%	9.0%
Supérieur à 10.5%	10.0%

b) Un facteur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (PPBFR) : F 2

L'indicateur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (**PPBFR**) est calculé en fonction de l'évolution du ratio BFR/CA entre le 31 décembre N-1 et le 31 Décembre N.

Le calcul de **PPBFR** est donnée en Annexe

Cet indicateur est un ratio exprimé en nombre de jours de chiffre d'affaires.

En fonction du niveau atteint par l'indicateur **PPBFR** sur l'année, le montant de l'intéressement résultant du calcul précédent (F1) est majoré ou minoré de la façon suivante (F1 x F2) :

Pour l'année 2003 :

$$F2 = (100 - \text{PPBFR} - 7) / 100$$

En tout état de cause, F2 ne peut excéder les limites des bornes suivantes:

$$1.00 \leq \text{PPBFR} \leq 1.20$$

Pour les années 2004 et 2005 :

$$F2 = (100 - \text{PPBFR} - 7) / 100$$

En tout état de cause, F2 ne peut excéder les limites des bornes suivantes:

$$0.80 \leq \text{PPBFR} \leq 1.20$$



Article 5 : Plafonds de versement de l'intéressement

Le montant global obtenu après cette pondération ($I = F1 \times F2$) est celui qui est distribué au personnel sous forme de primes d'intéressement dans la limite conjointe des deux plafonds ci-après :

- le montant de l'intéressement d'un exercice est plafonné à 5% des salaires bruts (hors charges employeur)
- en tout état de cause les versements additionnés au titre de l'intéressement et de la participation ne peuvent dépasser le tiers du résultat net comptable.

Article 6 : Répartition de l'intéressement

6.1 Le montant de l'intéressement est réparti en fonction du salaire brut fiscal annuel (hors intéressement de l'année précédente).

Le "brut fiscal annuel" se comprend déduction faite des absences non rémunérées du salarié.

Il est rappelé que conformément à la réglementation, ne sont pas considérées comme des absences non rémunérées :

- les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercices de mandats de représentation du personnel) ;
- les différentes périodes de suspension du contrat de travail citées ci-après qui correspondent à des absences liées à l'état de santé de l'intéressé : congé maternité ou adoption, arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;

6.2

Pour les salariés (à temps plein) dont le salaire brut fiscal annuel est inférieur à la valeur plancher définie ci-dessous, le montant pris en considération pour la répartition de l'intéressement sera, sur la période de l'accord, de 32 500 Euros

Pour les personnes travaillant à temps partiel ou n'ayant pas une année complète dans l'entreprise, la prime est proratisée selon les règles en vigueur.

Pour les contrats en alternance, la prime sera également proratisée en fonction du temps de présence effective dans l'entreprise.



Article 7 : Versement de la prime d'intéressement

Le calcul de l'intéressement est fait dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice.

Un acompte correspondant à 50 % de la prime est versé dès que les éléments du calcul peuvent être convenablement appréciés et au plus tard fin Février de l'année n + 1 au personnel ayant droit présent au 31 Décembre de l'exercice concerné.

Le solde est versé au plus tard à la fin du 1er semestre de l'année n + 1 lorsque tous les éléments du calcul sont arrêtés après approbation des comptes par l'Assemblée Générale des Actionnaires.

Ce versement fait l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie.

Article 8 : Nature juridique de la prime d'intéressement

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et ne sont pas soumises aux cotisations sociales.

Elles sont en revanche soumises à la CSG , au RDS et à l'impôt sur le revenu, sauf pour ce dernier dans le cas d'un placement sur un plan d'épargne entreprise (PEE) .

Toutes informations concernant les options possibles seront fournies aux salariés lors du versement de la prime d'intéressement.

Article 9 : Information au personnel

Un exemplaire du présent accord sera disponible sur demande du personnel .

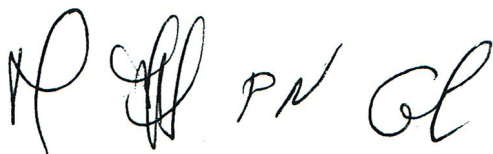
Le présent document sera affiché dans l'entreprise au moment du versement de l'intéressement.

Lors du versement de la prime , chaque bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie rappelant succinctement les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement , le montant global qui est distribué et la somme qui lui est attribuée .

Article 10 : Application de l'accord

Dans les trois mois suivant la clôture des comptes d'un exercice , un rapport est présenté au comité central d'entreprise , comportant , pour cet exercice , les éléments servant de base au calcul de l'intéressement .

Le comité central d'entreprise peut se faire assister par son expert comptable .



Article 11 : Règlement des litiges

Le suivi de l'application du présent accord est assuré par le comité central d'entreprise conformément à l'article 10 .

Tout différend concernant l'application de cet accord est soumis à l'examen des parties, en vue de rechercher une solution amiable .

Si le désaccord subsiste, le différend est porté devant le tribunal compétent .

Article 12 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans incluant les exercices 2003, 2004 et 2005.

A l'issue de cette période, les parties se réuniront pour définir les modalités d'un éventuel nouvel accord .

Article 13 : Révision - Dénonciation

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

L'accord peut être dénoncé par l'ensemble des parties signataires dans la même forme que celle ayant procédé à sa conclusion .

La dénonciation doit être notifiée dans un délai de 15 jours au Directeur départemental du Travail et de l'Emploi .



Article 14 : Publicité

Le présent accord , outre la publicité prévue à l'article 9, fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires .

Fait à *Havre* , le *27 juin 2003*

Pour HUREL-HISPANO
Le Secrétaire Général

[Signature]
P. Gérard LISSOT

pour la CFE-CGC :

Marie Anne SENCE *[Signature]*

pour la CGT :

pour la CGT-FO :

WEL Patrick
LENOIRMANO Olivier *[Signature]*

ANNEXE

Facteur F2: Calcul de l'indicateur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (PPBFR)

L'indicateur de Progrès de la Performance en Besoin en Fonds de Roulement (**PPBFR**) est calculé en fonction de l'évolution du ratio BFR/CA entre le 31 décembre N-1 et le 31 Décembre N.

$$\text{PPBFR} = \left[(\text{BFR "N"} / \text{CA "N"}) \times 365 \right] - \left[(\text{BFR "N-1"} / \text{CA "N-1"}) \times 365 \right]$$

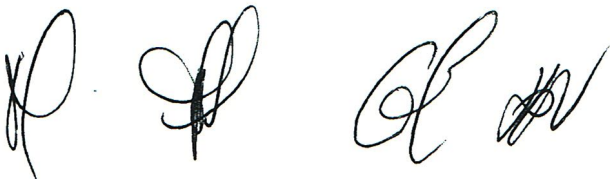
Où:

«BFR» = Besoin en Fonds de Roulement d'exploitation de la société au 31 Décembre de l'année tel que défini dans le Plan Comptable Général (PCG)

«CA» = Chiffre d' Affaires de la société au 31 Décembre de l'année

Cet indicateur est un ratio exprimé en nombre de jours de chiffre d'affaires. C'est un nombre entier arrondi systématiquement à la décimale inférieure.

PPBFR est en progrès seulement si son signe est négatif.



Pour Guy Leischedas.



Hurel-Hispano
groupe snecma

AVENANT A L'ACCORD D'INTERESSEMENT du 27 juin 2003

Entre :

La société HUREL-HISPANO, représentée par Gérard LISSOT, Secrétaire Général

d'une part ,

et les organisations syndicales

CFE-CGC représentée par : *Alain LEFAUCHEUX*
Ouamou AITALI BRAMAN

CGT représentée par :

CGT-FO représentée par : *MALANDAIN Michel*
BASSUET Marc
LE NORMAND Olivier

d'autre part ,

il est convenu ce qui suit :

[Handwritten signatures]

A la suite d'une demande de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi il est apparu nécessaire aux parties signataires de préciser la rédaction des articles 6.2 et 9 de l'accord d'intéressement pour être en conformité avec la législation.

L'article 6 de l'accord du 27 juin 2003 est annulé et est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 6 : Répartition de l'intéressement

6.1 Le montant de l'intéressement est réparti en fonction du salaire brut fiscal annuel (hors intéressement de l'année précédente).

Le "brut fiscal annuel" se comprend déduction faite des absences non rémunérées du salarié.

Il est rappelé que conformément à la réglementation, ne sont pas considérées comme des absences non rémunérées :

- les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercices de mandats de représentation du personnel) ;
- les différentes périodes de suspension du contrat de travail citées ci-après qui correspondent à des absences liées à l'état de santé de l'intéressé : congé maternité ou adoption, arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;

6.2

Pour les salariés (à temps plein) dont le salaire brut fiscal annuel est inférieur à la valeur plancher définie ci-dessous, le montant pris en considération pour la répartition de l'intéressement sera, sur la période de l'accord, de 32 500 Euros

Pour les personnes travaillant à temps partiel ou n'ayant pas une année complète dans l'entreprise, la prime est proratisée selon les règles en vigueur.

L'article 9 de l'accord du 27 juin 2003 est annulé et est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 9 : Information au personnel

Un exemplaire du présent accord sera disponible sur l'intranet société, il sera également disponible dans les services du personnel et sera remis aux nouveaux embauchés.

Le présent document sera affiché dans l'entreprise pendant la durée de l'accord

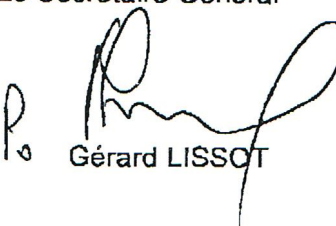
Lors du versement de la prime, chaque bénéficiaire reçoit une fiche distincte du bulletin de paie rappelant succinctement les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement, le montant global qui est distribué et la somme qui lui est attribuée.

L'ensemble des autres dispositions de l'accord du 27 juin 2003 demeure en vigueur



Le présent avenant, outre la publicité prévue à l'article 9, fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires .

Fait à Mendeu , le 21 octobre 2003




Pour HUREL-HISPANO
Le Secrétaire Général


P. Gérard LISSOT

pour la CFE-CGC :

Alain LEFAUCHEUX 
Ouamar AITALI BRAHAR 

pour la CGT :

pour la CGT-FO : 
BASSUET MARC 
LEMOUAWB Olivier 



ACCORD DE PARTICIPATION DES SALARIES

AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

Entre la Direction Générale d'HUREL-HISPANO, représentée par Monsieur Gérard LISSOT
Secrétaire Général,

d'une part,

et les organisations syndicales :

- CFE-CGC représentée par
Oumar AITALI BRANHA
Alain LEFAUCHEUX

- CGT représentée par
Lisowski Jomax
François CORRE
M GUY SEUDEDY

- CGT-FO représentée par

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

- VA représente la valeur ajoutée produite par l'entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultats pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - charges de personnel ;
 - impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - charges financières ;
 - dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - résultat courant avant impôt.

Article 3 - Salariés bénéficiaires

La Réserve Spéciale de Participation (RSP) afférente à un exercice est répartie entre tous les salariés de la Société comptant au moins trois mois d'ancienneté reconnue ⁽¹⁾ dans l'entreprise.

Les salariés du Groupe Snecma dont la mutation chez Hurel-Hispano intervient en cours d'année percevront la participation éventuellement répartie en application du présent accord, prorata temporis, sans clause d'ancienneté.

Article 4 - Répartition entre les bénéficiaires

4.1 : La réserve de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 ci avant, conformément aux dispositions de l'article L.442.4 du code du travail, proportionnellement au salaire perçu, au sens des textes sur la taxe sur les salaires, au cours de l'exercice considéré.

Conformément aux dispositions de l'article L.442.4 du code du travail, sont assimilés à une période de présence les congés de maternité et d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Pour ces périodes d'absence, le salaire à prendre en compte est celui qui aurait été versé aux intéressés s'ils avaient travaillé.

En cas de temps partiel, la part calculée en fonction de la durée de présence est déterminée proportionnellement au temps de travail.

4.2 : Les salaires bruts annuels servant de base à la répartition de la réserve sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

¹⁾ Pour le personnel intérimaire embauché chez Hurel-Hispano SA, l'ancienneté reconnue concerne les périodes de missions dans l'entreprise précédant leur embauche.

- invalidité du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale ou doit être reconnue par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L 3213-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS.
- cessation du contrat de travail,
- affectation des sommes épargnées à la création par le bénéficiaire son conjoint, ses enfants ou la personne liée par un PACS, ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R 351-43, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L.331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation. L'entreprise s'engage à porter à la connaissance des salariés toutes les dispositions en vigueur dans ce domaine.

En outre, l'entreprise est autorisée à régler directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant fixé par la réglementation (actuellement 80 €).

Lorsque l'intéressé demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le Plan, est soumise aux différentes contributions et prélèvements (Contribution Sociale Généralisée, Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale, prélèvements sociaux spécifiques) aux taux en vigueur.

La plus-value ainsi définie est en revanche exonérée d'impôt.

GA A.L.

612

Ces Fonds, créés dans le cadre de la législation propre aux Fonds Communs de Placement d'Entreprise, sont gérés par la Société INTEREPARGNE, Société Anonyme de gestion de Fonds Communs de Placement, dont le siège social est à Paris 12^{ème}, 16/18 rue Jules César.

Les Fonds Communs de Placement d'Entreprise :

- « SNECMA SECURITE »,
- « SNECMA MIXTE »,
- « SNECMA DYNAMIQUE »,

sont gérés par la société INTEREPARGNE, Société Anonyme à Directoire et à Conseil de Surveillance au capital de 6 982 400 €, régie par les articles 118 à 150 de la loi sur les sociétés commerciales, dont le siège social est à PARIS 12e, 16-18 rue Jules César.

Le Fonds « SNECMA VALEURS ETHIQUES » est géré par la société INTEREXPANSION, société anonyme au capital de 1 920 000 €, dont le siège est à Puteaux, Terrasse Bellini, n° 18, la Défense 11, 92813 Puteaux cedex.

L'établissement dépositaire des fonds SNECMA SECURITE, SNECMA MIXTE, SNECMA DYNAMIQUE est la BRED Banque Populaire, Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire au capital de 220 000 000 €, dont le siège social est à PARIS 12^{ème}, Quai de la Rapée, n°18.

L'établissement dépositaire du Fonds SNECMA VALEURS ETHIQUES est INTERFI, Société Anonyme au capital de 15 444 000 €, dont le siège social est à Puteaux, Terrasse Bellini, n°18, la Défense 11, 92813 Puteaux cedex.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des Fonds Communs de Placement sont précisées à l'article « Orientation de gestion » de leur règlement.

Le Conseil de Surveillance de chacun des Fonds est composé conformément au règlement du Plan d'Épargne Entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans les Fonds Communs de Placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des Fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part. Conformément à l'article L.442-8 du Code du Travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

L'entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue des comptes individuels des salariés porteurs de parts. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quitté à l'exception des retraités ou préretraités. Ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

Les frais de gestion du Fonds et la commission de souscription sont à la charge de l'entreprise.

CF

Article 9 - Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord s'appliquera pour la première fois aux résultats de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2003 et clos le 31 décembre 2003.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes. Lorsque la dénonciation intervient au cours des six premiers mois d'un exercice, elle pourra s'appliquer à l'exercice en cours. Passé ce délai, elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à cette dénonciation.

La Partie qui dénonce l'accord doit notifier aussitôt sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi.

Article 10 - Contestations

Le montant du bénéfice net et des capitaux propres étant attesté par les commissaires aux comptes, il ne peut être remis en cause.

Les litiges individuels ou collectifs portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord seront soumis au Comité d'Entreprise. Les parties s'efforceront alors de les résoudre à l'amiable.

En cas d'échec de cette tentative de règlement amiable, les différends seront portés devant les juridictions compétentes.

Article 11 - Dispositions finales

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à l'initiative d'Hurel-Hispano, déposé à la direction départementale du Travail et de l'emploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.