

**ACCORD D'INTERESSEMENT SAFRAN AIRCRAFT
ENGINES 2018-2019-2020**

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Sabine HAMAN, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les organisations syndicales:

- pour la CFDT :

- PHÉLIPPE DIOLIAN
-
-

- pour la CFE-CGC :

- Serge Padié
- Patrick POTRESSEY
-

- pour la CGT :

- Stéphane ECOUTIN
- Véronique FLOREAU
-

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Les parties rappellent que l'intéressement constitue pour les salariés de Safran Aircraft Engines un élément de leur rémunération, en complétant, sans s'y substituer, la politique salariale.

Le présent accord est établi conformément aux dispositions de l'article L. 3311-1 et suivants du Code du travail.

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

- Associer collectivement les salariés de Safran Aircraft Engines à la réussite économique, technique, industrielle aussi bien qu'à celle liée à la santé sécurité environnement et à l'innovation.
- Mobiliser et motiver l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines pour relever les défis des trois prochaines années, atteindre les objectifs de performance opérationnelle et des clients
- Permettre aux salariés qui le souhaitent de se constituer une épargne à long terme dans le cadre des dispositions fiscales de l'épargne salariale, au travers du Plan d'Epargne Groupe et du Plan d'Epargne Collectif pour la Retraite, en application des accords Groupe.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des établissements de Safran Aircraft Engines :

- Titulaire d'un contrat de travail Safran Aircraft Engines
- Et ayant au moins trois mois d'ancienneté Groupe au 31 décembre de l'exercice ouvrant droit à l'intéressement.

Pour les salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté dans le Groupe et dont la mutation chez Safran Aircraft Engines intervient en cours d'année, le montant de l'intéressement sera calculé au prorata de leur temps de présence chez Safran Aircraft Engines.

ARTICLE 2 : SEUILS DE DECLENCHEMENT ET PLAFOND

Pour un exercice considéré, il n'y a versement au titre de l'intéressement que si le ratio RE/CA est supérieur ou égal à 3%.

RE = Résultat d'Exploitation avant Intéressement

CA = Chiffre d'Affaires

Le résultat d'exploitation et le chiffre d'affaires sont définis sur la base du référentiel comptable « social IFRS » sur lequel sont mesurés les objectifs de gestion de Safran Aircraft Engines. Les événements exceptionnels ou les changements de règles comptables pouvant entraîner des modifications sensibles, indépendantes de la gestion de l'entreprise, seront neutralisés.

Le montant global de l'enveloppe d'intéressement d'un exercice ne pourra dépasser au total 8% de la masse salariale corrigée (hors charges part employeur).

La « masse salariale corrigée » désigne la somme des salaires bruts des bénéficiaires éventuellement majorés par l'application du salaire plancher de répartition tel que défini dans l'article 4 « Répartition de l'intéressement » du présent accord

DP

SE VM
SH PP

ARTICLE 3 : CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Si les conditions visées à l'article 2 sont réunies, le montant de l'intéressement (I) est déterminé selon la formule suivante :

$$I = (IB + C) \times MS$$

MS = masse salariale brute (hors charges part employeur)

IB = Intéressement de Base

Si $(RE/CA) \leq 5\%$ alors $IB = 0$

Si $5\% < (RE/CA) < 10\%$ alors $IB = \frac{1}{2} \times (RE/CA) - (3/2)\%$

Si $(RE/CA) > 10\%$ alors $IB = (RE/CA) - 6,5\%$

Le montant de l'intéressement de base d'un exercice (IB) ne peut dépasser au total 6% des salaires bruts (hors charges part employeur).

C = Majoration par les critères opérationnels

Le calcul de base de l'intéressement est majoré en fonction de 5 familles de critères regroupant 12 objectifs opérationnels, répartis comme suit :

- N1 : Santé Sécurité Environnement, regroupant 2 objectifs opérationnels
- N2 : Programmes en développement, regroupant 4 objectifs opérationnels
- N3 : Rechanges sur les Programmes Civils, regroupant 1 objectif opérationnel
- N4 : Amélioration de la qualité et innovation participative, regroupant 3 objectifs opérationnels
- N5 : Ressources Humaines, regroupant 2 objectifs opérationnels

$$C = N1+N2+N3+N4+N5$$

Chaque objectif opérationnel varie entre 0 et 0,25% en fonction des résultats obtenus.

Pour les 12 objectifs opérationnels, 12 notes sont ainsi obtenues, dont la somme varie entre 0 % et 3 %.

Les critères opérationnels (C) se déclenchent à partir d'un $(RE/CA) > 3\%$.

3.1. Santé Sécurité Environnement (N1)

1. Taux de fréquence des accidents connus (TFAC)

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

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

Le TFAC est glissant sur les 12 derniers mois.

- $TFAC = \text{Nombre d'accidents de travail connus sur les 12 derniers mois} \times 1\,000\,000 / \text{Nombre d'heures travaillées sur les 12 derniers mois}$

DUP

SE VIT
AC SH R

- Pour 2018 : 100% de l'objectif atteint si TFAC \leq 14,5 %
 - 0% si TFAC \geq 16,7 %
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2019 : 100% de l'objectif atteint si TFAC \leq 13,5 %
 - 0% si TFAC \geq 15,1 %
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2020 : 100% de l'objectif atteint si TFAC \leq 12,9 %
 - 0% si TFAC \geq 13,6 %
 - Variation linéaire entre ces bornes

2. Taux de réduction des risques majeurs

Les analyses de risques sont des éléments essentiels en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elles permettent d'identifier l'ensemble des risques aux postes de travail.

Le bilan d'évaluation des risques majeurs (jaunes et rouges) est réalisé au 31 décembre de chaque année. Le suivi est effectué en fin de mois par le responsable SSE de la société grâce à l'outil TESSE (évaluation des risques SSE et traçabilité des expositions professionnelles).

Taux = (Somme des risques jaunes et rouges supprimés sur les mois considérés) x 100 / somme des risques jaunes et rouges supprimés l'année N-1.

- Pour 2018 : 100% de l'objectif atteint si \geq 10%
- Pour 2019 : 100% de l'objectif atteint si \geq 13%
- Pour 2020 : 100% de l'objectif atteint si \geq 15%

3.2. Programmes en développement (N2)

➤ Programme Leap

1. Ramp-up LEAP

- Pour 2018 : 100% de l'objectif atteint si livraison de 1250 moteurs
 - Note à 0% si plan de livraison $<$ 90%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2019 : 100% de l'objectif atteint si livraison de 1960 moteurs
 - Note à 0% si plan de livraison $<$ 90%
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2020 : 100% de l'objectif atteint si livraison de 2280 moteurs
 - Note à 0% si plan de livraison $<$ 90%
 - Variation linéaire entre ces bornes

2. Coûts de production LEAP :

0,0

Il est convenu que la notion de coût de production désigne la somme des coûts récurrents internes et d'achat nécessaires à la production d'un moteur.

Dans ce cadre, les objectifs suivants de réduction des coûts de production concernant le LEAP 1A et LEAP 1B sont fixés à :

- Pour 2018 : - 20%
 - Note à 100% sous réserve de la tenue de la baisse des coûts de production
 - Note à 0% si la baisse attendue est $\leq 80\%$
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2019 : - 10%
 - Note à 100% sous réserve de la tenue de la baisse des coûts de production
 - Note à 0% si la baisse attendue est $\leq 80\%$
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2020 : - 6%
 - Note à 100% sous réserve de la tenue de la baisse des coûts de production
 - Note à 0% si la baisse attendue est $\leq 80\%$
 - Variation linéaire entre ces bornes

➤ Programme Silvercrest

- Pour 2018 : Réalisation de 40% de la courbe d'abattement des risques fin 2018 (dont essai LPT Stress¹) : essai block test, identification pour le rallumage en vol.
 - Note à 50% si réalisation des essais en 2018
 - Note à 100% si réussite des essais en 2018
- Pour 2019 : Réussite essai CA4 au banc partiel
 - Note à 50% si réalisation de l'essai au premier semestre 2019
 - Note à 100% si réussite de l'essai au premier semestre 2019
- Pour 2020 : Les parties conviennent de se réunir en 2019 pour définir l'objectif 2020 dépendant du planning client.

➤ Programme GE-90 115

Il est convenu que le Turn Around Time (TAT) est mesuré conformément à l'accord conclu avec GE, c'est-à-dire avec exclusion des 10% des Shop Visit ayant eu les TAT les plus élevés, et prise en compte des excusables agréés avec GE.

Dans ce cadre, les objectifs fixés sont les suivants :

- Pour 2018 : seuil de déclenchement : 75 jours (sur la base du 2nd semestre 2018)
 - Note à 100% : 70 jours
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2019 : seuil de déclenchement : 72,5 jours (sur la base d'une moyenne annuelle)
 - Note à 100% : 67,5 jours
 - Variation linéaire entre ces bornes

¹ Essai de caractérisation mécanique des aubages

DV

SE VA
nr JH SP

- Pour 2020 : seuil de déclenchement 70 jours (sur la base d'une moyenne annuelle)
 - Note à 100% 65 jours
 - Variation linéaire entre ces bornes

3.3. Recharges sur les Programmes Civils (N3)

L'objectif opérationnel retenu est le nombre généré de Workstoppages CFM56 dont l'origine des pièces est Safran Aircraft Engines soit le nombre de moteurs arrêtés en atelier de maintenance. Cet indicateur est mesuré en moyenne annuelle, avec pour objectifs :

Moyenne annuelle des Workstoppages Hebdomadaires : ²

- Pour 2018 : seuil de déclenchement 60 Workstoppages
 - Note à 100% 20 Workstoppages
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2019 : seuil de déclenchement 50 Workstoppages
 - Note à 100% 15 Workstoppages
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2020 : seuil de déclenchement 50 Workstoppages
 - Note à 100% 15 Workstoppages
 - Variation linéaire entre ces bornes

3.4. Amélioration de la qualité (N4)

1. Coûts de la Non Qualité (CNQ)

Il est précisé que le périmètre des CNQ concerne le domaine production en neuf uniquement (MRO exclus). Ainsi, les couts de non qualité générés par la Direction Industrielle sur les productions internes des Centres d'Excellence Industrielle (hors fournisseurs) incluent les rebuts, retouches et dérogations.

En tout état de cause, tous les programmes moteurs, y compris les programmes matures, sont pris en compte. En revanche, les CNQ générés par le montage (secteur KM) sont exclus.

Les objectifs suivants sont fixés :

- Pour 2018 : seuil de déclenchement si CNQ : 70 M€ (cumul 2018)
 - Note à 100% si 65 M€
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2019 : seuil de déclenchement si CNQ : 65 M€
 - Note à 100% si 60 M€
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2020 : seuil de déclenchement si CNQ : 60 M€
 - Note à 100% si 55 M€
 - Variation linéaire entre ces bornes

² Nombre de pièces d'origine Safran Aircraft Engines engendrant des Workstoppages MRO dans le monde compté chaque vendredi (au départ de WRS)

DP

SE V7
PP SM PP

2. **SPRED** : Standard de Pilotage de Réduction des Dérogations.
L'indicateur opérationnel SPRED vise l'optimisation du traitement du nombre de dérogations. Dans ce cadre, les objectifs de réduction des dérogations suivants sont proposés :

- Pour 2018
 - SPRED : 0,1 sur LEAP 1A et 1B à fin 2018 mesuré en Décembre
- Pour 2019
 - SPRED : 0,09 sur LEAP 1A et 1B à fin 2019 mesuré en Décembre
- Pour 2020
 - SPRED : 0,08 sur LEAP 1A et 1B à fin 2020 mesuré en Décembre

3. Innovation participative

Cet indicateur permet de mesurer la participation des salariés au sein de Safran Aircraft Engines, laquelle peut être source de progrès en matière de produits, services, organisation, fonctionnement, sécurité et conditions de travail...

Il est mesuré par le nombre de dossiers déposés dans le cadre du concours innovation participative sur le nombre de salariés.

- Pour 2018 :
 - Note à 100% si la valeur est \geq à 2,3
 - 0% si la valeur est $<$ à 2
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2019 :
 - Note à 100% si la valeur est \geq à 2,5
 - 0% si la valeur est $<$ à 2,3
 - Variation linéaire entre ces bornes
- Pour 2020 :
 - Note à 100% si la valeur est \geq à 2,8
 - 0% si la valeur est $<$ à 2,5
 - Variation linéaire entre ces bornes

3.5. Ressources Humaines (N5)

1. L'Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP)

L'EPDP est un support au collaborateur et à son manager pour échanger annuellement sur l'atteinte des résultats, la fixation des objectifs, le projet professionnel et le plan de formation.

L'indicateur EPDP désigne la somme des taux de réalisation des entretiens individuels suivants :

Des ingénieurs/cadres/niv VI, pondéré à 45%

Des ouvriers et ETAM (niv VI exclus) pondéré à 55%

Pour 2018 : 0,24% de majoration est obtenu si EPDP \geq 75,75% établi selon la formule suivante
(45% x 95%) + (55% x 60%)
0% si EPDP $<$ 75,75%

Pour 2019 : 0,24% de majoration est obtenu si EPDP \geq 84,45% établi selon la formule suivante

DP

$(45\% \times 96\%) + (55\% \times 75\%)$
0% si EPDP < 84,45%

Pour 2020 : 0,24% de majoration est obtenu si EPDP \geq 93,15% établi selon la formule suivante
 $(45\% \times 97\%) + (55\% \times 90\%)$
0% si EPDP < 93,15%

2. La Formation

L'investissement de Safran Aircraft Engines dans la formation de ses salariés est prioritaire tant pour le développement de ces derniers et de l'activité de l'entreprise. Afin de garantir un retour positif de cet investissement, la présence en formation est essentielle.

L'indicateur est mesuré par le ratio : nombre d'absents par rapport au nombre d'inscrits à la formation.

Pour 2018 : Note à 100% si le taux d'absence constaté est \leq 4,5%
0% si le taux d'absence constaté > 5%
Variation linéaire entre ces bornes.

Pour 2019 : Note à 100% si le taux d'absence constaté est \leq 4,0%
0% si le taux d'absence constaté > 4,5%
Variation linéaire entre ces bornes.

Pour 2020 : Note à 100% si le taux d'absence constaté est \leq 3,7%
0% si le taux d'absence constaté > 4,2%
Variation linéaire entre ces bornes.

ARTICLE 4 : REPARTITION DE L'INTERESSEMENT

Le montant global de l'intéressement tel que défini à l'article 2 est réparti proportionnellement au salaire déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

Toutefois, les salaires bruts annuels inférieurs à 1,2 x plafond annuel de la sécurité sociale sont pris en compte pour ce montant, qui constitue le salaire plancher de répartition.
Cette valeur « plancher » s'entend pour une année complète de présence à temps plein.

Le plafond annuel de sécurité sociale pris en compte pour ce plancher est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle l'intéressement est versé.

Ce salaire plancher sera proratisé en fonction du temps de travail contractuel.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence chez Safran Aircraft Engines, le salaire plancher à prendre en compte pour le calcul de répartition individuel est alors calculé au prorata de la durée de présence de l'intéressé au cours de l'exercice concerné.

Par ailleurs, dans les périodes de suspensions du contrat de travail citées ci-après de l'intéressé, le salaire pris en compte dans le cadre des dispositions du 1^{er} alinéa du présent article correspondra au salaire habituellement perçu en activité par les intéressés :

DP

- Congés maternité, paternité ou adoption, arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.
- Congés de formation économique, sociale et syndicale.

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

Le montant d'intéressement distribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

ARTICLE 5 : VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement annuel fait l'objet de deux versements, selon les modalités suivantes :

- Un acompte correspondant à 50% de son montant estimé est versé, au plus tard fin février suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés, au personnel éligible et présent au 31 décembre de l'exercice concerné ;
- Un solde est versé au plus tard le 31 mai suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

En cas de versement de l'intéressement après le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice, l'Entreprise devra compléter les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du Code du travail. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, seraient versés en même temps que le principal.

ARTICLE 6 : VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT EN CAS DE DEPART DE L'ENTREPRISE

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est délivré un état récapitulatif de l'ensemble des sommes lui appartenant au titre de son épargne salariale, en distinguant les différentes formes d'actifs.

La Direction prend l'engagement de demander l'adresse du salarié quittant l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et de l'informer qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être contacté, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignation où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire (article D. 3313-10 du Code du travail).

ARTICLE 7 : INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les Délégués Syndicaux Centraux sont informés, avant le versement de l'acompte, du montant prévisionnel de l'intéressement ainsi que des critères opérationnels disponibles au moment de cette information.

Dans les trois mois suivant la publication des comptes d'un exercice, une présentation sera faite aux Délégués Syndicaux Centraux comportant, pour cet exercice, les éléments servant de base au calcul de l'intéressement.

DP

SE VIT
SH SP

ARTICLE 8 : INFORMATION DU PERSONNEL

Chaque bénéficiaire est informé, par courrier et ou courriel, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

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

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

ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, soit les exercices courant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020.

A l'issue de la période de 3 ans d'application de l'accord :

- Le présent accord cessera de produire tout effet et ne pourra donc pas se poursuivre comme un accord à durée indéterminée ;
- La Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement de l'accord sous la même forme ou sous une forme différente.

ARTICLE 10 : REVISION

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant négocié entre les parties signataires, notamment dans le cas où ses conditions et modalités de mise en œuvre ne correspondraient plus aux principes et hypothèses ayant été retenus au moment de sa conclusion.

ARTICLE 11 : NATURE JURIDIQUE DE L'INTERESSEMENT

Conformément à la réglementation en vigueur, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et ne sont pas soumises aux cotisations sociales (cotisations de Sécurité Sociale, ASSEDIC et cotisations des régimes de retraite complémentaire).

En revanche, les sommes versées au titre de l'intéressement sont soumises à la CSG et à la CRDS. Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf dans le cas d'un versement sur un Plan d'Épargne Groupe et/ou PERCO en vigueur.

L'entreprise s'acquitte du forfait social, conformément aux dispositions légales en vigueur.

DP

SE 17
DP SH SP

ARTICLE 12 : REGLEMENT DES LITIGES

Tout différend concernant l'application du présent accord est soumis en priorité, à l'examen d'un comité paritaire composé comme suit :

- 2 membres par organisation syndicale signataire,
- Autant de membres désignés par la Direction Générale.

Si le désaccord subsiste, le différend est porté à la connaissance du CSE central avant d'être transmis aux juridictions compétentes.

ARTICLE 13 : PUBLICITE - DEPOT

Le présent accord ainsi que ses avenants éventuels feront l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de la Direction.

Fait à Courcouronnes, le 20/06/ 2018

Pour Safran Aircraft Engines,
Le Directeur des Ressources Humaines



Sabine HAMAN

- Pour la CFDT :

M. PHELIPON WIDION
M.
M.



- Pour la CFE-CGC :

M. Serge Padié
M. Patrick POTASZEK
M.



- Pour la CGT :

M. Stéphane ECOUÏN
M. Véronique MOREAU
M.

