

**ACCORD D'INTERESSEMENT
2019 – 2020 - 2021**

Entre la Société SAFRAN POWER UNITS, représentée par Mme Nathalie CHAMAYOU, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

- C.F.E.-C.G.C. représentée par

M. Rémi STEPHAN

M. Rodolphe HEINTZMANN

- C.G.T. représentée par

M. Jean-Baptiste BERROTE-BORDENAVE

M. Marc MONTAL

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :





PREAMBULE..... 3

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES 4

ARTICLE 2 – PLAFOND DE L'INTERESSEMENT 4

ARTICLE 3 – CALCUL DE L'INTERESSEMENT 4

ARTICLE 4 – REPARTITION DE L'INTERESSEMENT 9

ARTICLE 5 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT10

ARTICLE 6 – INFORMATION DU PERSONNEL10

ARTICLE 7 – DEPART DU SALARIE DE L'ENTREPRISE.....11

ARTICLE 8 – NON-SUBSTITUTION AUX SALAIRES.....11

ARTICLE 9 – DUREE DE L'ACCORD.....11

ARTICLE 10 – COMMISSION DE SUIVI12

ARTICLE 11 – REVISION DE L'ACCORD.....12

ARTICLE 12 – DENONCIATION12

ARTICLE 13 – REGLEMENT DES LITIGES12

ARTICLE 14 – DEPOT ET PUBLICITE13

ANNEXE14

ML

ML ML

PREAMBULE

L'accord d'intéressement en vigueur chez Safran Power Units, signé en 2016 et couvrant les exercices 2016, 2017, 2018 est arrivé à échéance.

Afin de poursuivre l'association du personnel aux résultats de l'entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise se sont rencontrées afin d'examiner les termes d'un nouvel accord d'intéressement couvrant les exercices 2019, 2020 et 2021.

Au cours de ces discussions, il a été recherché une formule de calcul en accord avec les objectifs économiques de Safran Power Units pour les trois exercices à venir et prenant en compte des indicateurs opérationnels adaptés à l'évolution de l'entreprise et de son environnement.

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

- Associer collectivement les salariés de Safran Power Units à la réussite économique, technique, industrielle aussi bien qu'à celle liée à la santé sécurité environnement ;
- Mobiliser et motiver l'ensemble des salariés de Safran Power Units 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.

Etant basé sur les résultats de l'entreprise, il est rappelé que l'intéressement présente un caractère aléatoire et qu'à ce titre, il peut varier d'un exercice à l'autre.

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

AML

Rth MC

Article 1 - Champ d'application et bénéficiaires

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de Safran Power Units :

- Titulaires d'un contrat de travail Safran Power Units ;
- Comptant au moins trois mois d'ancienneté Groupe 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 Power Units dans l'exercice considéré, sans nouvelle condition d'ancienneté.

Article 2 – Plafond de l'intéressement

Le montant de l'intéressement d'un exercice ne peut dépasser au total 8% de la masse salariale brute (hors charges patronales).

Article 3 – Calcul de l'intéressement

L'intéressement sera calculé pour chaque exercice social des années civiles 2019, 2020, 2021.

Le montant de l'intéressement est déterminé à partir du produit de deux indicateurs exprimés en pourcentage selon la formule suivante :

$$I = (IB \times IO) \times \text{masse salariale brute}$$

- IB (indicateur de base) = pourcentage lié à la performance économique
- IO (indicateur opérationnel) = pourcentage lié à la performance opérationnelle

3.1 Détermination du pourcentage lié à la performance économique (IB)

Le critère mesurant la performance globale de la société est le ratio entre le Résultat Opérationnel Courant (ROC) avant distribution de résultats et éventuels éléments exceptionnels non récurrents, et le chiffre d'affaires.

Ces éléments sont définis sur la base du référentiel comptable « IFRS ajusté ».




3.1.1 Périmètre retenu pour le calcul de la performance économique (IB)

Pour procéder au calcul de cet indicateur, les résultats économiques pris en compte sont ceux de Safran Power Units, données consolidées entre Toulouse hors Advance et San Diego.

3.1.2 Seuil de déclenchement du calcul de la performance économique (IB)

L'intéressement n'est versé, au titre d'un exercice, que si le rapport ROC/CA du périmètre précité (3.1.1) est supérieur ou égal à 4%.

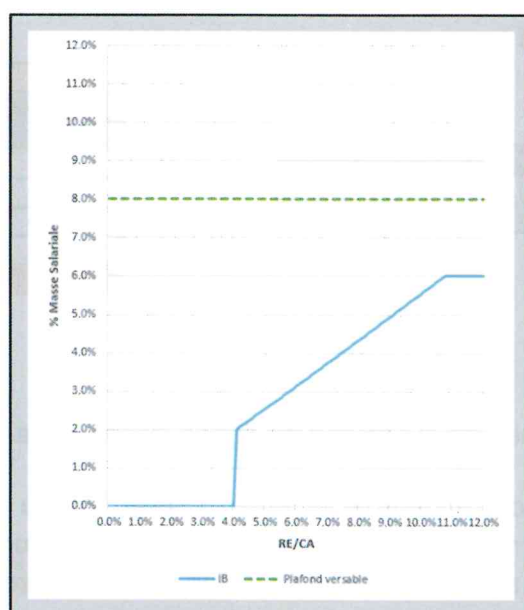
3.1.3 Mode de calcul de la performance économique (IB)

La valeur du pourcentage IB sera déterminée de la manière suivante :

- $ROC / CA < 4\% \Rightarrow IB = 0\%$
- $ROC / CA = 4\% \Rightarrow IB = 2\%$
- $ROC / CA > 4\% \Rightarrow IB = 2\% + (ROC \text{ réalisé} / CA \text{ réalisé} - 4\%) / (ROC \text{ budget} / CA \text{ budget} - 4\%) \times 3\%$ (avec IB plafonné à 6%)

L'atteinte de l'objectif ROC/CA permet d'obtenir 5% d'IB. En cas de surperformance, possibilité d'atteindre jusqu'à 6% d'IB.

Pour 2019, avec un objectif de ROC/CA fixé à 9.1%, IB évoluerait de la façon suivante :



Chaque année, la Direction communiquera aux organisations syndicales signataires de l'accord la valeur du ratio ROC/CA constituant l'objectif de l'année.

3.2 Détermination du pourcentage lié à la performance opérationnelle

3.2.1 Mode de calcul de la performance opérationnelle (IO)

La valeur du pourcentage de IO correspond au produit de 4 pourcentages IO_1, IO_2, IO_3, IO_4 déterminés selon 4 critères de performance opérationnelle, le tout étant plafonné à **150%** :

$$IO = IO_1 \times IO_2 \times IO_3 \times IO_4$$

Dans laquelle :

IO_1 correspond à un critère opérationnel (représentant 115%)

IO_2 correspond à un critère SSE (représentant 115%)

IO_3 correspond à un critère lié aux succès en développement (représentant 115%)

IO_4 correspond à un critère lié à la maîtrise du cash (représentant 115%)

3.2.2 Critère IO_1

La réalisation de notre objectif opérationnel est mesurée par la somme de deux indicateurs qui pèsent chacun pour moitié (57,5%) :

- **Non qualité interne** : coût par heure productive pointée sur OF de série

Pour 2019, l'objectif est fixé à **5.45€/H** et en cas de non atteinte de cet objectif, le niveau d'intéressement serait le suivant :

	coûts	H / OF série	€ / H
2018 série	€789 000	121 038	6.52
2019 série	€789 000	144 673	5.45

Grille 2019 NQ		
Coût €/H	Points	Coef
€5.45	7.500	57.50%
€5.66	6.000	56.00%
€5.88	4.500	54.50%
€6.09	3.000	53.00%
€6.31	1.500	51.50%
€6.52	-	50.00%

- **OTD (On Time Delivery)** : mesuré sur toutes les lignes livrées dans l'année

Le respect des délais de livraison représente un enjeu majeur pour le développement et la pérennité de l'entreprise. Notre niveau de réalisation actuel doit être amélioré pour être en ligne avec les attentes de nos clients dans le cadre de notre stratégie d'évolution vers les marchés civils.

L'OTD est défini par le ratio **Nombre de lignes d'échéances livrées à l'heure / Nombre de lignes d'échéances totales attendues sur la période**, et se mesure à la fois sur la partie **OEM** (matériels neufs) et **Spares** (pièces de rechange), chacune pesant pour la moitié de l'indicateur.

Les objectifs pour 2019 sont fixés à :

- 80% pour l'OTD OEM
- 90% pour l'OTD Spares

Il est précisé que pour 2019, seules les lignes livrées sur le second semestre seront prises en compte.

Si les objectifs ne devaient pas être atteints, les niveaux d'intéressement seraient les suivants :

Grille 2019 - OTD OEM		
OTD	Points	Coef
80%	3.750	28.75%
79%	3.500	28.50%
78%	3.250	28.25%
77%	3.000	28.00%
76%	2.750	27.75%
75%	2.500	27.50%
74%	2.250	27.25%
73%	2.000	27.00%
72%	1.750	26.75%
71%	1.500	26.50%
70%	1.250	26.25%
69%	1.000	26.00%
68%	0.750	25.75%
67%	0.500	25.50%
66%	0.250	25.25%
65%	-	25.00%

Grille 2019 - OTD Spares		
OTD	Points	Coef
90%	3.750	28.75%
89%	3.000	28.00%
88%	2.250	27.25%
87%	1.500	26.50%
86%	0.750	25.75%
85%	-	25.00%

Les éléments composant IO_1 restent identiques pour 2020 et 2021, avec des objectifs inférieurs à 5.45€/H pour la non qualité interne et supérieurs à 80% pour l'OTD OEM / 90% pour l'OTD Spares. Ces objectifs seront redéfinis avec les partenaires sociaux chaque début d'année.

3.2.3 Critère IO_2

La réalisation de notre objectif SSE est mesurée par l'atteinte d'un niveau de standard SSE Safran (liste des standards en annexe).

Notre niveau de maturité au regard de ces standards est attesté par un audit annuel Groupe, basé sur un système de classification en 4 niveaux :

- Niveau 1 (ou niveau Bronze)
- Niveau 2 (ou niveau Argent)
- Niveau 3 (ou niveau Or)
- Niveau 4

Pour la durée du présent accord, les objectifs fixés sont les suivants :

- 2019 : 18 standards « niveau 3 »
- 2020 : 28 standards « niveau 3 »
- 2021 : 28 standards « niveau 3 » + 2 standards « niveau 4 »

Si les objectifs ne devaient pas être atteints, les niveaux d'intéressement seraient les suivants :

Grille 2019 - SSE		
STD	Points	Coef
18 ou + "niveau 3"	15	115%
17 à 15 "niveau 3"	10	110%
14 à 12 "niveau 3"	5	105%
< 11 "niveau 3"	-	100%

Grille 2020 - SSE		
STD	Points	Coef
28 "niveau 3"	15	115%
27 à 23 "niveau 3"	10	110%
22 à 19 "niveau 3"	5	105%
< 18 "niveau 3"	-	100%

Grille 2021 - SSE		
STD	Points	Coef
28 + 2 "niveau 4"	15	115%
28 + 1 "niveau 4"	10	110%
28 "niveau 3"	5	105%
< 28 "niveau 3"	-	100%

3.2.4 Critère IO₃

La réalisation de notre objectif en matière de succès en développement est mesurée par la tenue de jalons en matière de développement RTDI.

Les objectifs pour 2019 sont les suivants :

SUCCESSION EN DEVELOPPEMENT		115.00%	pour	3	succès
	REALISE	Points	Coef		
a - DEMO : Rapport Essais sol < ou = 30/06/2019	X	5.00			
b - DEMO : Rapport Essais altitude < ou = 31/10/2019	X	5.00			
c - ALV : Essais fonctionnels moteur interne < ou = 30/11/2019	X	5.00			
Coef Succès en développement		115.00%			

Pour 2020 et 2021, l'indicateur sera orienté sur le NMA, le MAX et autres programmes avec jalons significatifs. Ces objectifs seront redéfinis avec les partenaires sociaux chaque début d'année.

A noter qu'en cas de non tenue d'un jalon pour une raison imputable au client exclusivement, ce jalon ne sera pas pris en compte dans le calcul.

3.2.5 Critère IO₄

La réalisation de notre objectif de maîtrise du cash est mesurée par la somme de deux indicateurs qui pèsent chacun pour moitié (57,5%) :

Ces indicateurs sont fixés pour les 3 années de l'accord, sauf évolution du cadrage budgétaire.

- **Les valeurs d'exploitation (VEX) Toulouse** : ce sont les stocks et encours, qui sont calculés en nombre de jours de chiffre d'affaires. Objectif fixé à **113,2 jours**.

Si l'objectif ne devait pas être atteint, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2019 - VEX		
STOCKS (J de CA)	Points	Coef
113,2	7,50	57,5%
113,8	6,75	56,8%
114,4	6,00	56,0%
115,0	5,25	55,3%
115,6	4,50	54,5%
116,2	3,75	53,8%
116,8	3,00	53,0%
117,4	2,25	52,3%
118,0	1,50	51,5%
118,6	0,75	50,8%
119,2	-	50%

Grille 2020 - VEX		
STOCKS (J de CA)	Points	Coef
113.2	7.50	57.5%
113.7	6.75	56.8%
114.2	6.00	56.0%
114.7	5.25	55.3%
115.2	4.50	54.5%
115.7	3.75	53.8%
116.2	3.00	53.0%
116.7	2.25	52.3%
117.2	1.50	51.5%
117.7	0.75	50.8%
118.2	-	50%

Grille 2021 - VEX		
STOCKS (J de CA)	Points	Coef
113.2	7.50	57.5%
113.6	6.75	56.8%
114.0	6.00	56.0%
114.4	5.25	55.3%
114.8	4.50	54.5%
115.2	3.75	53.8%
115.6	3.00	53.0%
116.0	2.25	52.3%
116.4	1.50	51.5%
116.8	0.75	50.8%
117.2	-	50%

- **Les impayés clients Toulouse** (hors Groupe et hors Powerjet) : calculés en nombre de jours de chiffre d'affaires. Objectif fixé à **6 jours**.

Si l'objectif ne devait pas être atteint, le niveau d'intéressement serait le suivant :

Grille 2019 - Impayés		
Impayés (J de CA)	Points	Coef
6	7,50	57,5%
6,6	6,75	56,8%
7,2	6,00	56,0%
7,7	5,25	55,3%
8,3	4,50	54,5%
8,9	3,75	53,8%
9,5	3,00	53,0%
10,1	2,25	52,3%
10,6	1,50	51,5%
11,2	0,75	50,8%
11,8	-	50%

Grille 2020 - Impayés		
Impayés (J de CA)	Points	Coef
6.0	7.50	57.5%
6.5	6.75	56.8%
7.0	6.00	56.0%
7.4	5.25	55.3%
7.9	4.50	54.5%
8.4	3.75	53.8%
8.9	3.00	53.0%
9.4	2.25	52.3%
9.8	1.50	51.5%
10.3	0.75	50.8%
10.8	-	50%

Grille 2021 - Impayés		
Impayés (J de CA)	Points	Coef
6	7.50	57.5%
6.4	6.75	56.8%
6.8	6.00	56.0%
7.1	5.25	55.3%
7.5	4.50	54.5%
7.9	3.75	53.8%
8.3	3.00	53.0%
8.7	2.25	52.3%
9.0	1.50	51.5%
9.4	0.75	50.8%
9.8	-	50%

Article 4 – Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement est réparti proportionnellement au salaire déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L242-1 du Code de la Sécurité sociale (hors intéressement et participation de l'année précédente).

Toutefois, le montant du salaire défini ci-dessus ne pourra pas être inférieur à une valeur plancher fixée à **42 500€** pour 2019. Ce montant sera réévalué à **42 750€** pour 2020 et **43 000€** pour 2021. Cette valeur plancher s'entend pour une année complète de présence à temps plein. A défaut, il est proratisé.

Par ailleurs, pour les périodes d'absence pour :

- Congé maternité, paternité ou adoption ;
- Accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Congé de formation économique, sociale et syndicale ;

Le salaire pris en compte au titre de la répartition correspond au salaire habituellement perçu en activité par les intéressés.

Sont comprises dans le salaire brut les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif.

Le montant de l'intéressement distribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli une année entière de présence au sein de l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 5 – Versement de l'intéressement

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. Si l'acompte versé excédait le montant définitif de l'intéressement, le trop perçu serait alors reversé à l'entreprise.

Article 6 – Information du personnel

Le présent accord sera disponible au service des ressources humaines au terme des formalités de dépôt, et fera l'objet d'un communiqué interne diffusé à l'ensemble du personnel.

Les objectifs sur lesquels reposent les indicateurs servant au calcul de l'intéressement et leur état d'avancement en cours d'année feront l'objet d'une communication trimestrielle au CSE et aux managers, qui déclineront ensuite cette communication auprès de leurs collaborateurs.

Lors du versement de l'intéressement, la Direction communiquera à l'ensemble du personnel sur les modalités de calcul, de versement et sur les possibilités d'affectation de l'intéressement.

Chaque salarié bénéficiaire recevra également une notification de Natixis Interépargne l'informant des sommes qui lui sont attribuées, et l'invitant à effectuer le choix suivant :

- Investir l'intéressement au sein du Plan d'Épargne Groupe (PEG) ;
- Demander le règlement de l'intéressement ;
- Panacher ces différentes formules.

Le salarié est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

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'Epargne Groupe signé le 17 janvier 2006.

Article 7 – Départ du salarié de l'entreprise

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur lui demandera l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits, et lui demandera de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9 du code du Travail (D. 3313-11 du code du travail).

Passé ce délai, en application de l'article D. 3313-11 alinéa 2 du code du travail, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L312-20 du code monétaire et financier.

Article 8 – Non-substitution aux salaires

Les sommes attribuées aux salariés au titre du présent accord n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

La société reconnaît que ces sommes ne peuvent se substituer à aucun élément de salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Article 9 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, soit les exercices courant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021.

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 – Commission de suivi

Afin de suivre l'application des dispositions du présent accord, une commission de suivi est instituée entre les parties signataires. Elle est composée de deux membres désignés par chaque Organisation Syndicale signataire, du responsable de la Commission économique et de représentants de la Direction.

Elle sera réunie au cours du premier trimestre de chaque année afin d'examiner les éléments ayant servi au calcul du montant de l'intéressement et vérifier la bonne exécution de l'accord.

Les parties signataires s'engagent à ce que leurs représentants au sein de cette commission respectent la confidentialité des informations qui leur sont données comme telles en matière économique, commerciale, industrielle, financière ou sociale.

Article 11 – Révision de l'accord

L'accord pourra être modifié au cours de sa période d'application par l'ensemble des parties signataires. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les mêmes formes et délai que l'accord initial.

L'avenant prendra effet à compter de l'exercice en cours, s'il est conclu au plus tard le dernier jour de la première moitié de cet exercice.

Article 12 – Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à l'unanimité par l'ensemble des signataires en application de l'article D. 3313-5 du Code du travail.

La dénonciation prendra effet à compter de l'exercice en cours si elle intervient au plus tard le dernier jour de la première moitié de cet exercice. A défaut, elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la date de dénonciation.

Article 13 – Règlement des litiges

Tous les litiges individuels ou collectifs occasionnés par l'application du présent accord seront examinés aux fins de règlement par la Commission de suivi telle que définie à l'article 10.

Si le désaccord subsiste, le litige sera porté devant la juridiction compétente.

Article 14 – Dépôt et publicité

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

Fait à Toulouse, le 26/06/2019

Pour la Société,

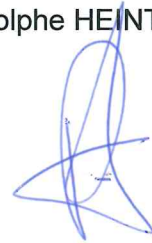
Mme Nathalie CHAMAYOU, Directeur Ressources Humaines



Pour la C.F.E.-C.G.C.

M. Rémi STEPHAN

M. Rodolphe HEINTZMANN



Pour la C.G.T.

M. Jean-Baptiste
BERROTE-BORDENAVE

M. Marc MONTAL



ANNEXE

	N°	Standards SSE Safran
1 PRÉREQUIS DU SYSTÈME	1_1	Gestion réglementaire
	1_2	Gestion documentaire
	1_3	Environnement - Permis, Milieu et voisinage
2 LEADERSHIP (Performance)	2_1	Engagement et Leadership du Management
	2_2	Analyse de risques et d'impacts
	2_3	Inspections Générales Planifiées (IGP)
	2_4	Enquêtes et analyses
	2_5	Gestion des changements
3 TOUS ACTEURS (Pérennité)	3_1	Implication du personnel
	3_2	Formation / sensibilisation
	3_3	Prestataires sur site
4 BONNES PRATIQUES (Amélioration)	4_1	Travaux en hauteur
	4_2	Consignation - Déconsignation
	4_3	Espaces confinés et/ou à risque d'anoxie
	4_4	Atmosphères Explosives (ATEX)
	4_5	Interventions techniques hors sites et missions
	4_6	Risques chimiques
	4_7	Risques physiques
	4_8	Santé - Conditions de travail
	4_9	Amiante
	4_10	Prévention de la légionellose
	4_11	Ergonomie
	4_12	Environnement - Sols et pollutions historiques
	4_13	Aspects environnementaux
	4_14	Gestion des situations d'urgence
	4_15	Prévention et protection incendie
4_16	<i>Système de Gestion de la Sécurité (SGS) --> Non concerné SPU</i>	
4_17	Risque Routier	
4_18	Energie	

(En vigueur à la date de signature de l'accord et sous réserve de modifications)