

Accord d'intéressement

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

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFE-CGC :

Renault Jean-François
ouamas AITALI BRAHAR
Yervand CERE

Pour la CFTC : *Franck Zaganello*
Marital AUGER

Pour la CGT :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

L'accord d'intéressement Aircelle signé le 21 juin 2012 pour une durée de 3 ans, aujourd'hui applicable, est arrivé à échéance. 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.

En vue de maintenir le dispositif d'intéressement chez Aircelle, les parties se sont donc 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.

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.

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 SAS 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 *prorata 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 SAS :

- 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 5 indicateurs de performance :

- Le niveau du CFL (Cash Flow Libre) ;
- Le nombre 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 ;
- Le nombre d'idées de progrès réalisées dans le cadre de l'innovation participative ;

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 1,30 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 5 objectifs tel que décrit dans l'article 5 ci-dessous.

Article 5 : Le coefficient de modulation

Ce coefficient de modulation peut le cas échéant majorer le montant initial de l'intéressement selon le dispositif ci-dessous.

Le coefficient de modulation est basé sur 5 indicateurs qui génèrent 8 objectifs :

- Le niveau du CFL (Cash Flow Libre), activation possible de 2 objectifs par an (cf annexe)

- Si le CFL est >0, majoration de 5%,
- Si le CFL est >10M€, majoration supplémentaire de 5%,
- Le nombre des accidents connus
 - Si le nombre des accidents connus en 2015 est inférieur ou égal à 80, majoration de 5%,
 - Si le nombre des accidents connus en 2016 est inférieur ou égal à 70, majoration de 5%,
 - Si le nombre des accidents connus en 2017 est inférieur ou égal à 60, majoration de 5%,
- Le taux de réalisation des entretiens individuels
 - Nombre des EI cadres réalisés au 31 mai, majoration de 5%
 - Pour 2015 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 98%,
 - Pour 2016 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 98,5%,
 - Pour 2017 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 99%
 - Nombre des EI ETAM réalisés au 31 mai, majoration de 5%
 - Pour 2015 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 87%,
 - Pour 2016 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 90%,
 - Pour 2017 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 95%
 - Nombre des EI ouvriers réalisés au 30 octobre, majoration de 5%
 - Pour 2015 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 55%,
 - Pour 2016 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 65%,
 - Pour 2017 le pourcentage d'EI réalisés doit être supérieur ou égal à 75%
- L'OTD (On Time Delivery) client, majoration de 5% à l'atteinte de l'objectif (cf annexe)
 - Pour 2015, l'OTD clients doit être supérieur ou égal à 90%,
 - Pour 2016, l'OTD clients doit être supérieur ou égal à 92,5%,
 - Pour 2017, l'OTD clients doit être supérieur ou égal à 95%
- Le nombre d'idées de progrès réalisées dans le cadre de l'innovation participative, majoration de 5% à l'atteinte de l'objectif (cf annexe)
 - Pour 2015, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 2 200,
 - Pour 2016, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 2 550,
 - Pour 2017, le nombre d'idées réalisées doit être supérieur ou égal à 3 000.

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 un objectif est atteint ;
- 1,10 si deux objectifs sont atteints et ainsi de suite..... ;
- 1,30 au maximum si au moins 6 sur les 8 objectifs sont atteints

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 (Insite), 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 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 2015, 2016 et 2017, soit les exercices courant à partir du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017. Il prendra fin le 31 décembre 2017.

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} mai 2015 après recueil de l'avis du CCE et dépôt auprès de la DIREECTE.

Au cas où ces deux conditions ne seraient pas remplies, les organisations syndicales et la direction se réuniraient afin de modifier la date de mise en œuvre.

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 Saclay en 7 exemplaires, le 9 mars 2014

Pour Aircelle,



Francis GAUVAIN
Directeur des ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFE-CGC :

Renault Jean-François 
Sumar AITALI BRAHMAN 
Yervat CCECE 

Pour la CFTC :

Franck Zaganel 
Mathieu ALBON 

Pour la CGT :

ANNEXE

CASH FLOW LIBRE

Le CASH FLOW LIBRE est égal à la capacité d'autofinancement de laquelle on déduit les investissements industriels et la variation du besoin en fond de roulement, c'est donc le réel flux de liquidité dégagé en tenant compte des investissements payés dans l'année. Ces éléments sont calculés avec les normes « sociales IFRS »

OTD clients

OTD clients (On Time Delivery) ou livraisons clients à l'heure : la valeur retenue est la moyenne arithmétique entre l'OTD CSSD (après-vente) et l'OTD OEM (série) sur l'exercice de référence.

INNOVATION PARTICIPATIVE

Démarche visant à stimuler et favoriser l'émission, la mise en œuvre et la diffusion d'idées en vue de créer de la valeur ajoutée et faire progresser l'organisation

L'indicateur retenu est le nombre d'idées de progrès réalisées de toutes origines : « osez vos idées* », créativité, brevets, projets green belt, Ecrin, Projets Safran + et plans de progrès locaux,...

*Le levier principal de progression est de développer les « boucles courtes ». Il s'agit d'idées émanant du terrain qui ont trait en général à un poste de travail et sont mises en œuvre localement sans nécessairement créer une fiche de créativité.