

ACCORD D'INTERESSEMENT 2012 - 2014

Entre la Direction Générale de Sncma, représentée par Monsieur Stéphane Legrand, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales :

- CFDT représentée par M. Marc AUBAT
M. Armand RAMALHO
M.

- CFE-CGC représentée par M.
M.
M.

- CGT représentée par M. BOURGES Frédéric
M. JANVIER Alain
M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement marque la volonté des parties signataires d'associer le personnel aux résultats de l'entreprise en participant notamment à l'amélioration de la compétitivité, de la situation économique de l'entreprise et du service aux clients.

Il est établi, conformément aux dispositions de l'article L. 3311-1 et suivants du code du travail.

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 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable au personnel de l'ensemble des établissements de Snecma titulaire d'un contrat de travail Snecma et ayant au moins trois mois d'ancienneté groupe au 31 décembre de l'exercice ouvrant droit à l'intéressement.

Les salariés du Groupe dont la mutation chez Snecma intervient en cours d'années percevront le montant de l'intéressement au prorata temporis de leur présence, sans clause d'ancienneté.

ARTICLE 2 – SEUIL DE L'INTERESSEMENT ET PLAFOND

Pour une année considérée, 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'affaire

Le résultat d'exploitation et le chiffre d'affaire sont définis sur la base du référentiel comptable « social IFRS » sur lequel sont mesurés les objectifs de gestion de Snecma. 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 de l'intéressement d'un exercice ne peut dépasser au total 8% des salaires bruts (hors charges part employeur).

42

FB AR MA iA

ARTICLE 3 – CALCUL D'INTERESSEMENT

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

$$I = (IB + C) \times MS \quad \text{avec}$$

MS représente la masse salariale brute (hors charges part employeur)

Intéressement de base : IB

$$\text{Si } \frac{RE}{CA} \leq 5\% \text{ alors : } IB = 0$$

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

$$\text{Si } \frac{RE}{CA} > 10\% \text{ alors } IB = \frac{RE}{CA} - 6,5\%$$

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

Majoration par les critères opérationnels : C

Le calcul de base de l'intéressement est majoré en fonction de 4 critères opérationnels :

- Santé Sécurité Environnement (TFAA et taux de réduction des risques majeurs) (N1)
- Amélioration de la qualité (objectifs qualité clients)(N2)
- Taux de service clients (Après-vente militaire- Maintenance et réparation) (N3)
- Taux de réalisation des entretiens individuels annuels (N4)

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

Chaque note varie entre 0 et 0,7 % en fonction des résultats obtenus.

Pour les 4 critères opérationnels, on obtient ainsi 4 notes, dont la somme varie entre 0 et 2,8%.

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

82

fb AR MA A7

1^{er} critère (N1) : Critère Sécurité, Santé, Environnement

- Taux de fréquence des accidents avec arrêt :

La réduction des accidents de travail, hors accident de trajet, doit être un objectif pour tous les salariés de l'entreprise qui sont tous acteurs dans ce domaine. Tout doit être mis en œuvre afin que cette réduction soit effective dès 2012. Dans ce but les objectifs suivants sont fixés :

Pour 2012 : 0,35% de majoration est obtenu si TFAA \leq 6,5
0% si TFAA $>$ 8
Variation linéaire entre ces bornes.

Pour 2013 : 0,35% de majoration est obtenu si TFAA \leq 5,5
0% si TFAA $>$ 7,5
Variation linéaire entre ces bornes.

Pour 2014 : 0,35% de majoration est obtenu si TFAA \leq 4,5
0% si TFAA $>$ 7
Variation linéaire entre ces bornes.

- 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.

Les risques sont ensuite évalués. Les risques majeurs font l'objet de plans d'actions afin de les supprimer ou réduire leur criticité.

Un bilan des évaluations des risques (en nombre) est réalisé au 31 décembre de chaque année et le pourcentage de réduction est calculé par rapport à l'année précédente.

Dans ce but les objectifs suivants sont fixés :

Pour 2012 à 2014 : 0,35% de majoration est obtenu si % de réduction des risques majeurs par rapport à l'année précédente \geq 10%;

0,175% si le taux de réduction se situe entre 5% et 10%

0% si % de réduction $<$ 5 %,

Le critère Santé Sécurité Environnement est égal à la somme de ces deux notes.

FB AR m A

SL

2^{ème} critère (N2) : Amélioration de la qualité

La satisfaction des attentes des clients est indispensable pour notre avenir. Avec les cadences de production prévisibles dans les années à venir, nos clients aviateurs doivent être livrés sans anomalie détectée chez eux sur nos moteurs. Aussi le taux d'anomalies par moteur livré est pris en compte pour le calcul de la majoration qualité de l'intéressement.

Compte tenu du flux des différents produits, nous retenons les CFM livrés à Airbus et Boeing ainsi que les M88 livrés à Dassault dans le calcul de l'indice. L'indice en défauts par moteurs est pondéré à 80% par le CFM (moyenne Airbus et Boeing) et 20% pour le M88 et ramené à la base 100 de 2011.

Dans ce cadre, les objectifs suivants sont fixés :

Pour 2012 : 0,7% de majoration est obtenue si le taux de défaut \leq 56% de la base 100 2011;
0% si le taux de défaut \geq 80% de la base 100 2011,
Variation linéaire entre ces bornes.

Pour 2013 : 0,7% de majoration est obtenue si le taux de défaut \leq 42% de la base 100 2011;
0% si le taux de défaut \geq 70% de la base 100 2011,
Variation linéaire entre ces bornes.

Pour 2014 : 0,7% de majoration est obtenue si le taux de défaut \leq 30% de la base 100 2011;
0% si le taux de défaut \geq 60% de la base 100 2011,
Variation linéaire entre ces bornes.

3^{ème} critère (N 3) : Satisfaction clients

La satisfaction du client est une valeur fondamentale de l'entreprise. Il est important que l'ensemble du personnel participe à celle-ci et qu'il soit associé aux résultats obtenus sur ce point.

Ce critère de satisfaction clients se décompose en 2 sous indicateurs :

- Taux de service après-vente militaire,
- Taux de service maintenance et réparations.

Chaque note variera entre 0 et 0,35% en fonction des résultats obtenus et le critère de satisfaction clients est égal à la somme de ces deux notes.

FB AR MA J

o **Taux de service après vente militaire**

Définition :

On entend par taux de service après vente l'ensemble des livraisons de pièces de rechange militaires à temps. La livraison à temps s'entend de la livraison effectuée à la date prévue par le planning contractuel.

Il se calcule de la façon suivante :

Hors M88, pour l'ensemble des livraisons pièces de rechange, on calcule le ratio entre le nombre des rechanges livrées sans retard et le nombre de rechanges à livrer sur la même période.

Pour le M88, on calcule un ratio entre le nombre de pièces mises à disposition au guichet (chez le client) en moins de 3 jours sur le nombre de pièces demandées.

Le taux de service complet représente la moyenne des 2 :

Pour 2012 : 0,35% de majoration si le ratio \geq 87.5%
0% si le ratio $<$ 80%

variation linéaire entre ces bornes.

Pour 2013 : 0,35% de majoration si le ratio \geq 88.5%
0% si le ratio $<$ 80%

variation linéaire entre ces bornes.

Pour 2014 : 0,35% de majoration si le ratio \geq 89.5%
0% si le ratio $<$ 80%

variation linéaire entre ces bornes.

AR MA AJ FB

sc

o **Taux de service maintenance et réparations**

Définition :

On entend par taux de service maintenance et réparation la tenue des TAT des moteurs CFM, hors CFM 56-2.

Le TAT (turn around time) est le cycle de révision du moteur. Il s'analyse comme le temps d'intervention sur un moteur en atelier depuis son arrivée jusqu'à son départ.

2012 : 0,35% de majoration est obtenu si le TAT moyen annuel \leq 65 jours calendaires;
0% si TAT moyen annuel \geq 70 jours calendaires,
variation linéaire entre ces 2 bornes.

2013 : 0,35% de majoration est obtenu si le TAT moyen annuel \leq 60 jours calendaires;
0% si TAT moyen annuel \geq 65 jours calendaires,
variation linéaire entre ces 2 bornes.

2014 : 0,35% de majoration est obtenu si le TAT moyen annuel \leq 55 jours calendaires;
0% si TAT moyen annuel \geq 60 jours calendaires,
variation linéaire entre ces 2 bornes.

Chaque note variera entre 0 et 0,35% en fonction des résultats obtenus et le critère de satisfaction Clients est égal à la somme de ces deux notes.

4^{ème} critère (N 4) : Ressources Humaines

L'entretien individuel est un outil de gestion des Ressources Humaines essentiel pour favoriser le dialogue autour de l'évolution de carrière de chaque collaborateur de l'entreprise.

Les deux indicateurs retenus sont:

- la réalisation des entretiens individuels Ingénieurs cadres et niveau VI,
- la réalisation des entretiens individuels OETAM (Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise) jusqu'au niveau V inclus.

Chaque note variera entre 0 et 0,35% en fonction des résultats obtenus et le critère Ressources Humaines est égal à la somme de ces deux notes.

AR TA M FB

SA

o **La réalisation des entretiens individuels Ingénieurs Cadres et niveau VI :**

Définition : nombre d'entretiens individuels ingénieurs-cadres, niveau VI réalisés/ nombre d'ingénieurs-cadres, niveau VI à réaliser par an.

Dans ce but les objectifs suivants seraient fixés :

Pour 2012 : 0,35% de majoration est obtenu si le taux de réalisation des EI réalisés \geq 90%
0% si le taux de réalisation des EI réalisés $<$ 90%

Pour 2013 : 0,35% de majoration est obtenu si le taux de réalisation des EI réalisés \geq 92,5%
0% si le taux de réalisation des EI réalisés $<$ 92,5%,

Pour 2014 : 0,35% de majoration est obtenu si le taux de réalisation des EI réalisés \geq 95%
0% si le taux de réalisation des E réalisés $<$ 95%,

o **la réalisation des entretiens individuels OETAM (jusqu'au niveau V inclus)**

Définition : nombre d'entretiens individuels OETAM réalisés/ nombre d'OETAM sur une année.

Dans ce but les objectifs suivants sont fixés :

Pour 2012 : 0,35% de majoration est obtenu si le taux de réalisation des EI \geq 30%;
0% si le taux de réalisation des EI $<$ 30%,

Pour 2013 : 0,35% de majoration est obtenu si le taux de réalisation des EI \geq 35%;
0% si le taux de réalisation des EI $<$ 35%,

Pour 2014 : 0,35% de majoration est obtenu si le taux de réalisation des EI \geq 40%;
0% si le taux de réalisation des EI $<$ 40%,

Ces objectifs sont définis sur la base d'un entretien individuel biennal.

SA AR 74 M

SA

ARTICLE 4 – MODALITE DE REPARTITION

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 L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, le montant du salaire annuel brut ci-dessus défini pris en considération pour la répartition ne pourra être inférieur pour un salarié à temps plein à 39 000 euros bruts en 2012, puis revalorisé du montant des augmentations générales en 2013 et 2014. Ce salaire plancher sera proratisé en fonction du temps de travail contractuel.

Par ailleurs, dans les périodes de suspension 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 :

- ▶ 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.

ARTICLE 5 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

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 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.

Le caractère aléatoire de l'intéressement appliqué dans l'accord implique que si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant de l'acompte versé au mois de février, le trop perçu doit être reversé intégralement à l'entreprise par les bénéficiaires.

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, 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 assujetties à la CSG et à la CRDS.

L'entreprise s'acquitte du forfait social, conformément à la loi de financement de la sécurité sociale.

Les sommes issues de l'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu à condition qu'elles soient versées sur le plan d'épargne groupe dans le cadre de la réglementation en vigueur au moment du versement.

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 en distinguant les différentes formes d'actifs.

AR FB TA J

CL

La Direction prend l'engagement de demander son adresse au 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 D3313-10 du code du travail).

ARTICLE 7 – INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les Délégués Syndicaux Centraux seront 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 ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise comportant, pour cet exercice, les éléments servant de base au calcul de l'intéressement.

Dans le cadre de cette information le Comité Central d'Entreprise peut se faire assister de son expert comptable dans le cadre des missions d'analyse annuelle des comptes.

ARTICLE 8 – INFORMATION DU PERSONNEL

Le présent accord sera disponible sur l'intranet société, il sera également disponible dans les services du personnel.

Au moment du versement de l'intéressement (acompte et solde), il est remis à chaque bénéficiaire, une fiche distincte du bulletin de paie rappelant succinctement les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement, son montant global et la part lui revenant.

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 du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) en vigueur.

A défaut de réponse du salarié, le montant de l'intéressement lui sera versé.

ARTICLE 9 – DUREE DE L'ACCORD – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, soit les exercices courant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014. Il prendra fin le 31 décembre 2014.

A l'issue de la période de 3 ans d'application de cet accord, la direction et les organisations syndicales se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement de l'accord sous la même forme ou sous une forme différente.

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

AR SA MA NJ

SL

ARTICLE 10 – 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 Comité Central d'Entreprise avant d'être transmis aux juridictions compétentes.

ARTICLE 11 – PUBLICITE – DEPOT

Le présent accord, outre la publicité prévue à l'article 8, fera l'objet, à l'initiative de Snecma des modalités de dépôt obligatoire dans les quinze jours suivant la signature.

Fait à Courcouronnes, le 20 juin 2012,

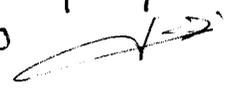
Pour SNECMA,
le Directeur des Ressources Humaines,



Stéphane Legrand

- CFDT représentée par

M. *7az* AUBRY 

M. Amand RAMALHO 

M.

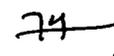
- CFE CGC représentée par

M.

M.

M.

- CGT représentée par

M. BOURGES *frederic* 

M. JANVIER *Alain* 

M.