

**ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION VARIABLE DES CADRES SUPERIEURS DES  
CLASSIFICATIONS IIBX et IIIC AU SEIN DE STELIA AEROSPACE**

Entre

la Société STELIA AEROSPACE, représentée par son Président, Monsieur Cédric GAUTIER,

d'une part,

et

les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise,

d'autre part,

a été conclu l'accord ci-après :

**PREAMBULE**

A la suite de la fusion des entités SOGERMA et AEROLIA donnant naissance à la société STELIA Aerospace, les parties contractantes ont confirmé la nécessité de poursuivre une politique permettant la mise en place d'un socle commun de dispositions conventionnelles, dite « d'accostage social ».

Pour rappel, en application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, l'ensemble des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus au sein d'AEROLIA ont été automatiquement mis en cause suite à l'opération de fusion effective au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Ces accords continuent cependant de produire effet à l'égard des salariés de l'ex périmètre AEROLIA

- soit jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord collectif d'harmonisation ou de substitution ;
- soit, à défaut, pendant la durée de leur préavis (en principe 3 mois) auquel s'ajoute le délai légal de survie de 12 mois.

La Direction a ainsi manifesté auprès des partenaires sociaux sa volonté de donner à l'ensemble des salariés STELIA Aerospace une référence conventionnelle homogène et en cela, de se réserver un espace d'échange sur certains points d'écart persistants durant ladite période.

En conséquence, la Direction a entamé des négociations avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin de partager les différents thèmes et notamment sur la rémunération de la population Cadres de classification IIBX et IIIC, population dénommée Band IV dans l'entreprise.

Des réunions avec les partenaires sociaux ont eu lieu avec pour objet d'analyser les écarts entre les dispositions des accords collectifs d'entreprise des deux sociétés ex SOGERMA et ex AEROLIA, relatives à la rémunération variable des cadres supérieurs classification IIBX et IIIC de l'entreprise.

A l'issue de ces réunions tenues les 12, 18 et 25 novembre 2015, les parties ont conclu le présent accord qui s'applique avec effet au 1er Janvier 2016.

Les parties signataires, soucieuses d'inscrire leur négociation dans le cadre des pratiques contractuelles au sein de STELIA Aerospace, et conformément aux discussions et négociations intervenues, sont convenues de modifier et de substituer par le présent accord, toutes les dispositions existantes antérieurement (accord, avenant et acte unilatéral de l'employeur) du même ordre sur les différents points négociés par le présent accord et notamment de modifier les articles de l'accord du 10 Février 2012 ex SOGERMA.

#### Article 1- Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir la structure de rémunération variable des salariés qui, compte tenu de leur disponibilité, de leur potentiel, de leurs performances et de l'évaluation de leur poste, ont été promus ou embauchés aux classifications III BX et III C, ci-après nommés cadres supérieurs ou Band IV.

#### Article 2 : Montant annuel théorique de la rémunération variable

Les cadres supérieurs perçoivent, en complément de leur rémunération fixe, une rémunération variable annuelle qui dépend du niveau de réalisation d'objectifs collectifs à caractère économique, d'une part, et d'objectifs individuels, d'autre part.

Il est convenu entre les parties que le montant annuel théorique de la rémunération variable des cadres supérieurs de la société STELIA Aerospace soit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier, est défini par un pourcentage de 25 % de la rémunération annuelle fixe forfaitaire (dispositif appelé "Bonus out").

Toutefois, au sein de la Société, conséquence de la fusion susmentionnée, certains cadres supérieurs perçoivent une rémunération variable annuelle inférieure à 25% - Bonus Out. Les parties conviennent de porter ce pourcentage à 25%, en une ou plusieurs fois, au cours de la période maximale de deux ans courant à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2016.

Le coût relatif à cet ajustement du montant annuel théorique de la rémunération variable sera supporté directement par la société.

Pour permettre un alignement de l'ensemble de la population des cadres supérieurs ou Band IV au sein de STELIA Aerospace, il est convenu qu'un avenant de contrat de travail sera envoyé à chacun des collaborateurs pour prise en compte des éléments ci-dessus.

#### Article 3 : Structure de la rémunération variable

La rémunération variable annuelle théorique des cadres supérieurs se compose :

- à 40 % d'une part liée à la réalisation d'objectifs collectifs à caractère économique, fixés par la Direction d'AIRBUS et celle de la Société STELIA Aerospace (part collective)
- et à 60 % d'une part liée à la réalisation d'objectifs individuels opérationnels et comportementaux négociés avec chaque cadre supérieur durant son entretien annuel obligatoire (part individuelle).

**Article 4 : Part collective**

Il est convenu entre les parties que l'ensemble des dispositions relatives à la partie collective seront régies par transposition directe des règles de l'accord européen du 21 novembre 2011 relatif à l'harmonisation au sein des sociétés du groupe AIRBUS (EADS), des rémunérations variables des cadres supérieurs IIBEX IIC et ses évolutions s'il y a lieu.

**Article 5 : Part individuelle**

Il est convenu entre les parties que l'ensemble des dispositions relatives à la partie individuelle seront régies par transposition directe des règles de l'accord européen du 21 novembre 2011 relatif à l'harmonisation au sein des sociétés du groupe AIRBUS (EADS), des rémunérations variables des cadres supérieurs IIBEX IIC et ses évolutions s'il y a lieu.

**Article 7 : Information relative aux nouvelles dispositions concernant la part variable**

Tous les cadres supérieurs de la Société seront informés des nouvelles dispositions selon des modalités fixées au sein de la Société.

**Article 8 : Mise en œuvre et entrée en vigueur**

Le présent accord est pleinement applicable à la rémunération variable de l'année 2016 dont le versement interviendra en 2017.

**Article 9 : Révision**

Dans l'hypothèse où l'accord européen du 21 novembre 2011 viendrait à être modifié, le présent accord serait adapté de facto en conséquence.

Les parties conviennent à tout moment de la possibilité d'une révision totale ou partielle du présent texte.

**Article 10: Dénonciation des règles antérieures**

A compter de son entrée en vigueur telle que prévue à l'article 8, le présent accord abroge toutes dispositions antérieures traitant du même objet A compter de son entrée en vigueur telle que prévue à l'article 8, le présent accord abroge toutes dispositions antérieures traitant du même objet (en particulier celles de l'accord du 10/02/2012 de la Société Ex SOGERMA) et ce, quel qu'en soit son support juridique.

**Article 11 : Formalités de dépôt**

DF  
AB  
LB  
DA

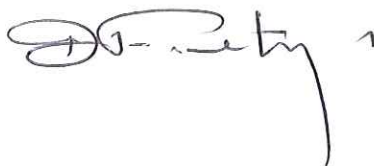
Le présent accord est établi en 5 exemplaires originaux dont 2 seront remis à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et 1 au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait en 5 exemplaires originaux,  
A Rochefort, le 18/12/2015

Pour le Président,  
Cédric GAUTIER

Par Délégation,  
Le Directeur des Ressources Humaines

Donald FRATY



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

Joël BOURSEREAU

Pour la C.G.T.

Pour FO

Dany Drouot

Pour la CFDT

Alexandre Bourne

**ANNEXE 1 (Article 5.2)**

Grille d'évaluation en vigueur dans le Groupe à la date de signature de l'accord et remise pour information au Cadre supérieur à l'occasion de l'entretien annuel.

Cette grille peut faire l'objet d'une modification par la Direction du Groupe. Dans ce cas, cette dernière consultera les signataires du présent accord au moins deux mois avant la date d'application prévue.

Excellent :	150 % - 200 %
Objectifs dépassés :	120 % - 145 %
Objectifs atteints :	100 % - 115 %
Objectifs partiellement atteints :	75 % - 95 %
Objectifs non atteints :	0 % - 70 %