

ACCORD

DU 7 JUIN 2017

CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE

L'  INTERESSEMENT
COLLECTIF

ET

LA PARTICIPATION
AUX RESULTATS

2017-2018-2019

LB YBRP BB A JLL JRB





MICHELIN

ACCORD DU 7 JUIN 2017 CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE L'INTERESSEMENT
COLLECTIF ET DE LA PARTICIPATION LEGALE AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE 2017-2018-2019

Entre les soussignés,

La MANUFACTURE FRANCAISE DES PNEUMATIQUES MICHELIN, ci-après désignée « LA MFPM »,
représentée par Mme BOURCY REISS et Mr Benoit de la BRETECHE, en qualité de représentants des
relations sociales

d'une part,

et

- ☞ M. P BOVOLENTA, en qualité de délégué syndical central, désignée par l'organisation syndicale CFDT,
- ☞ M. JC LAOURDE, en qualité de délégué syndical central, désignée par l'organisation syndicale CFE-CGC,
- ☞ M. J LORTON, en qualité de délégué syndical central, désignée par l'organisation syndicale SUD,

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « **les parties signataires** »

Conformément à l'article L3332-6 du code du travail il existe un plan d'épargne d'entreprise dans la société MFPM.

Conformément à l'article L3312-2 du code du travail, la société MFPM déclare satisfaire à ses obligations en matière d'institutions représentatives du personnel.

LB BO YBR [Signature] MY JLL [Signature]

RB [Signature]



- 1. PREAMBULE 5
- 2. BENEFICIAIRES DE L'interessement et de la participation..... 6
- 3. INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE..... 6
 - 3.1. Critères retenus pour la formule de calcul 6
 - 3.1.1. Critères liés aux Idées Spontanées (A) : 7
 - 3.1.1.1. Raisons du choix du critère lié aux « Idées Spontanées » émises par les salariés 7
 - 3.1.1.2. Définitions et objectifs des critères 8
 - 3.1.1.2.1. Définition d'une Idée Spontanée..... 8
 - 3.1.1.2.2. « Taux de participation » : définition et objectif..... 9
 - 3.1.1.2.3. « Nombre d'idées progrès réalisées » : définition et objectif 10
 - 3.1.1.2.4. Formule de calcul globale du critère A 10
 - 3.1.2. Critère : « On time delivery » (B)..... 11
 - 3.1.2.1. Raisons du choix du critère « OTD RT»..... 11
 - 3.1.2.2. Définition du périmètre OTD RT intéressement..... 11
 - 3.1.2.3. Calcul de l'OTD RT..... 11
 - 3.1.2.4. Objectif de progrès du critère «OTD RT » 12
 - 3.2. Formule de calcul de L'interessement commun « ENTREPRISE » 13
 - 3.3. Définition de la Masse salariale servant d'assiette au calcul de l'intéressement 13
 - 3.4. Répartition de l'intéressement comun « Entreprise » entre les salariés..... 14
 - 3.5. Intéressement des Etablissements 14
 - 3.5.1. Les parties à la négociation et à la conclusion des accords d'Intéressement d'Etablissement 15
 - 3.5.2. L'objet des accords d'Intéressement au sein des Etablissements..... 15
 - 3.5.3. Délais impartis aux Etablissements pour conclure leur accord d'Intéressement..... 15
 - 3.5.4. assiette de calcul de l'interessement dans chaque etablissement..... 16
 - 3.5.4.1. Principe de la péréquation..... 16
 - 3.5.4.2. Assiette de calcul de l'intéressement d'établissement MFPM 16
 - 3.5.4.3. Montant de l'intéressement 16
 - 3.5.5. repartition de l'Intéressement au niveau Etablissement..... 17
 - 3.6. Dispositions générales communes Interessement 17
 - 3.6.1. Plafonnement de L'Intéressement 17
 - 3.6.2. Versement de l'Intéressement..... 17
 - 3.6.3. Information du personnel..... 18











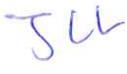


- 3.6.4. Salariés ayant changé d'Entreprise ou d'Etablissement en cours d'année 19
- 3.6.5. Salariés ayant quitté l'Entreprise 19
- 4. PARTICIPATION LEGALE AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE 20
- 4.1. Calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) 20
- 4.2. Répartition de la Réserve Spéciale de Participation 20
- 4.2.1. Montant des droits individuels 20
- 4.2.2. Plafonnement des droits individuels 20
- 4.2.3. Sort des droits excédentaires 21
- 4.3. Modalités de gestion et disponibilité des droits 21
- 4.3.1. Modalités de gestion des droits 21
- 4.3.2. Durée de l'indisponibilité 21
- 4.3.3. Cas de débloages anticipés 21
- 5. DUREE, DATE D'EFFET 23
- 6. SUIVI DE L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD et DES ACCORDS LOCAUX 23
- 7. PROCEDURE DE NOTIFICATION DE L'ACCORD PAR LES PARTIES SIGNATAIRES 24
- 8. EXERCICE DU DROIT D'OPPOSITION 24
- 9. MODIFICATION ET DENONCIATION DE L'ACCORD 24
- 10. REGLEMENT DES LITIGES 25
- 11. DEPOT DU PRESENT ACCORD ET DE SES AVENANTS d'ETABLISSEMENT 25










1. PREAMBULE

Conformément aux articles L 3311-1 et suivants du Code du travail, il est institué un régime d'intéressement du personnel de la MFPM, ci-après dénommée l' « Entreprise », régi :

- par les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant,
- par les stipulations du présent accord.

Ayant pour objectif d'associer par un intéressement le personnel de l' « Entreprise » au développement et à l'amélioration des performances de celle-ci, cet Accord définit les principes et modalités de cet intéressement.

Conformément aux dispositions mentionnées dans le préambule de l'accord de groupe instituant un intéressement collectif associant les salariés des sociétés françaises aux résultats financiers du groupe ainsi constitué (ci après désigné « Intéressement France »), les parties signataires décident, par le présent Accord, d'instituer un intéressement des salariés de la MFPM reconnaissant les performances spécifiques de la MFPM, structuré sur deux niveaux :

- un régime d'intéressement commun, négocié, conclu et applicable au niveau de l' « Entreprise » et, le cas échéant,
- un régime d'intéressement spécifique à chaque établissement de la MFPM, négocié, conclu et applicable localement avec les partenaires sociaux sur la base des principes définis à l'article 3.5 «INTERESSEMENT DES ETABLISSEMENTS».

Par application des dispositions de l'article IV 4., a., de l'accord « Intéressement France » du 7 juin 2017, l'intéressement ainsi calculé au niveau de la MFPM (intéressement France, entreprise et établissements) ne pourra en aucun cas excéder 5% de la masse salariale de la MFPM telle que définie au paragraphe 4 du présent accord.

Le présent accord porte ainsi sur des critères porteurs de performance et de progrès significatifs pour la MFPM et définit les modalités de calcul de l'intéressement (critères et formules de calcul) au niveau de l'Entreprise, qui s'ajoute à l'enveloppe « d'intéressement France » dans la limite précitée.

Les raisons du choix des modalités de calcul et des critères de répartition de l'intéressement sont les suivantes :

Les parties signataires souhaitent, par cet accord, fédérer l'ensemble du personnel autour de la réalisation d'objectifs communs essentiels, et l'associer ainsi collectivement aux résultats et performances de la MFPM. C'est ainsi que, les parties signataires ont retenu, pour le régime de l'intéressement commun, deux éléments spécifiques qui renvoient à la politique sociale de l'entreprise et à une des 4 initiatives de progrès du Groupe Michelin :

- le développement de la **créativité de tous par un critère lié aux «Idées de Progrès et d'Innovation »**, favorisant l'expression et l'écoute du personnel ainsi que son implication dans le progrès de l'entreprise, par la réalisation de ses Idées Spontanées.
- la **sensibilisation de l'ensemble du personnel** aux enjeux du service au client par un critère mesurant la capacité de l'entreprise à respecter ses engagements pris auprès de ses clients.



Ainsi, chaque jour, en innovant, et en contribuant à la satisfaction des clients, les membres du personnel sont des acteurs à part entière, et contribuent au développement de l'entreprise.

Les Parties signataires sont convenues que le périmètre du présent accord couvre l'ensemble des salariés de la MFPM pour la part d'intéressement commune « Entreprise » et, pour la part d'intéressement locale établissement, les établissements ayant signé un accord, dont la liste est jointe au présent accord en Annexe 1.

Le présent accord définit :

- d'une part, les principes et modalités de l'intéressement commun à tous les salariés de l'« Entreprise »
- d'autre part, les principes et la méthodologie à suivre par les établissements pour la négociation et la conclusion de leur propre accord d'intéressement,
- enfin, les dispositions communes d'ordre général.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, le montant global de l'intéressement ne découle pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies dans le présent Accord. Il est variable suivant les exercices et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Conformément aux dispositions de l'article L3321-1 du Code du travail, le présent accord a également pour objectif de définir les modalités relatives à la Participation légale aux résultats de l'entreprise.

2. BENEFICIAIRES DE L'INTERESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION

Les membres du personnel bénéficiant de l'intéressement commun « Entreprise » et de la participation sont tous les salariés titulaires d'un contrat de travail avec la MFPM comptant au moins 3 mois d'ancienneté, à la clôture de chaque exercice.

Les membres du personnel bénéficiant de l'intéressement d'établissement sont tous les salariés appartenant à un établissement couvert par un accord (liste en annexe 1), titulaires d'un contrat de travail avec la MFPM et comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie à la clôture de chaque exercice ou à la date de départ du bénéficiaire durant l'exercice. Elle est calculée conformément aux dispositions de l'article L 3342-1 du code du travail.

3. INTERESSEMENT AUX PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE

3.1. CRITERES RETENUS POUR LA FORMULE DE CALCUL

L'intéressement commun « Entreprise » est déterminé en fonction de l'évolution des deux critères suivants :

- *Les Idées de Progrès et d'Innovation* qui représentent l'engagement du plus grand nombre pour faire progresser l'entreprise, à travers l'amélioration de deux indicateurs.



et

- l'indicateur *On Time Delivery* qui mesure la capacité de l'entreprise à respecter ses engagements pris auprès de ses clients.

3.1.1. CRITERES LIES AUX « IDEES SPONTANEEES » (A) :

3.1.1.1. RAISONS DU CHOIX DU CRITERE LIE AUX « IDEES SPONTANEEES » EMISES PAR LES SALARIES

La performance que doit avoir le groupe face aux attentes du client, l'utilisation de techniques de plus en plus pointues et d'organisations de plus en plus complexes, rendent plus que jamais indispensable la mobilisation des énergies et de la créativité de chacun.

La démarche de « Progrès Spontané Michelin » n'est pas nouvelle puisque sa première formalisation date de 1927. Peu à peu la démarche s'est enrichi, s'est élargie et, en 1995 le principe des « Idées de Progrès » a été adopté et formalisé. Le précédent accord d'intéressement avait dynamisé la démarche en augmentant le nombre de nouveaux auteurs et d'idées réalisées apportant des gains.

Afin de continuer à développer la créativité du personnel et l'état d'esprit du progrès continu, les Idées de Progrès et d'Innovation resteront un thème de l'intéressement. Ce thème est fédérateur car il permet à tous, émetteurs, experts, managers de s'impliquer dans la réalisation d'une idée de progrès et d'innovation.

Il s'agira pour les trois prochaines années de progresser sur la qualité des idées, tout en ayant un taux de participation à un niveau permettant de maintenir la dynamique engagée lors des précédents accords d'intéressement.

Les indicateurs seront les suivants :

- Le taux de participation du personnel (défini paragraphe 2.1.2.2):
 - il est important, pour le dynamisme de la démarche d'associer le plus grand nombre de salariés. De la diversité des auteurs naissent la créativité et les idées dans de nouveaux domaines. Un objectif sur le taux de participation du personnel est donc défini.
- le nombre d'idées réalisées (défini au paragraphe 2.1.2.3)
 - Il est important que les Idées proposées permettent un réel progrès. Celui-ci est mesuré par le nombre d'idées proposées réellement mise en œuvre. La qualité des idées émises est ainsi primordiale. L'indicateur retenu permet ainsi de sensibiliser le personnel à la qualité des idées et à leur réelle possibilité de réalisation.



3.1.1.2. DEFINITIONS ET OBJECTIFS DES CRITERES

3.1.1.2.1. DEFINITION D'UNE IDEE SPONTANEE

Une idée spontanée est une idée émise par une personne de façon volontaire, ce peut être une Idée de Progrès ou une idée d'Innovation. Voir définition ci-dessous extraite du Référentiel consultable par les salariés (Ref 0059SGP).

- Qu'est-ce qu'une Idée de Progrès (IP) ? L'appellation Idée de Progrès recouvre toute proposition visant à réaliser une amélioration dans le fonctionnement de l'Entreprise, en résolvant un problème ou en proposant une nouvelle façon de faire. Ses progrès sont visibles et mesurables en INTERNE.
- Qu'est-ce qu'une Idée d'Innovation (II) ? L'appellation Idée d'Innovation recouvre toute proposition permettant à l'Entreprise de mettre sur le marché un nouveau produit ou un nouveau service reconnu par le client. Une innovation est perçue par le client EXTERNE.

Tous les secteurs de l'Entreprise sont concernés par le progrès spontané et tout le personnel peut émettre des Idées de Progrès ou d'Innovation pour aider l'entité et l'Entreprise à atteindre ses objectifs.

Pour qu'une idée soit considérée comme une Idée Spontanée, il convient :

1. qu'elle entre dans l'une des 14 natures **de progrès** définies (qualité, sécurité, environnement, conditions de travail, diversité, économies, innovation LPTC, innovation LPPL, innovation LPGC, innovation LPAG, innovation LP2R, innovation LPAV, innovation MLL et InovationWorks),
2. qu'elle soit **spontanée** comme expliqué ci-après,
3. qu'elle n'ait pas déjà été émise,
4. qu'elle corresponde à **un niveau significatif d'initiative ou de créativité** de l'auteur par rapport à l'exercice habituel de sa fonction et tel qu'expliqué ci-dessous.

Les Idées de Progrès et d'Innovation ne traitent pas des aspects relatifs au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail ... ces sujets sont normalement traités au sein des instances de représentation du personnel dans le cadre de leur mission respective.

Caractère spontané de l'idée :

Cette idée doit être émise de façon spontanée ou dans le cadre d'un challenge. Elle ne doit pas être une action prévue par les plans ou élaborée par un groupe de travail, un groupe de progrès, un groupe projet, un chantier « outil BIB » ou tout autre démarche de progrès pilotée ou par toute instance organisée à cet effet.

Définition du niveau d'initiative ou de créativité de l'auteur :

L'idée, pour être une « Idée de Progrès et d'Innovation », doit correspondre à un niveau significatif d'initiative ou de créativité de l'auteur par rapport à l'exercice habituel de sa fonction.

Pour déterminer ce point, il faut se poser deux questions :

1. A-t-on demandé à l'auteur de résoudre le problème ?
 - ⇒ si OUI, l'idée émise n'est pas une Idée de Progrès et d'Innovation,
 - ⇒ si NON, alors se poser la question suivante :



- 2. L'auteur de l'idée peut-il décider d'appliquer seul son idée sans demander l'accord de son responsable ou d'un expert ?
 - ⇒ si OUI, ce n'est pas une Idée de Progrès et d'Innovation
 - ⇒ si NON, l'idée émise est une Idée de Progrès et d'Innovation.

La validation et l'enregistrement des Idées de Progrès et d'Innovation sont réalisés conformément à l'instruction définie dans le référentiel des Idées Spontanées.

Chaque auteur soumet son idée à son Manager qui effectue une première validation de l'idée comme « Idée de Progrès et d'Innovation » sur la base de la définition donnée dans le paragraphe ci-dessus. Si l'idée est retenue comme « Idée de Progrès et d'Innovation », elle est enregistrée dans l'outil de suivi (InnovaGo) et la personne est enregistrée comme « auteur ».

En ce qui concerne l'enregistrement au titre d'une année, c'est la date d'enregistrement de l'idée dans le logiciel de suivi qui fera foi.

3.1.1.2.2. « TAUX DE PARTICIPATION » : DEFINITION ET OBJECTIF

Le taux de participation est le pourcentage d'auteurs d'idées de Progrès et d'Innovation ramenés à l'effectif.

Sont comptabilisés dans ce critère tous les auteurs ayant émis au moins 1 idée dans l'année, quel que soit la nature (sécurité, conditions de travail, économies, qualité, environnement, diversité, ...). Un auteur ayant émis plusieurs idées ne sera comptabilisé qu'une fois. Dans le cadre des idées collectives (auteur + coauteurs) seul l'auteur est comptabilisé.

3.1.1.2.2.1. DEFINITION :

Le « taux de participation » se calculera de la manière suivante :

Nombre d'auteurs au sein de la MFPM / effectif inscrit au 31/12 de l'année N-1, à l'exclusion des salariés-dont le contrat de travail est suspendu pour expatriation hors MFPM et des salariés en aménagement de fin de carrière PSE en dispense d'activité.

Le taux de participation déclenche un % d'atteinte comme détaillée ci-dessous :

3.1.1.2.2.2. OBJECTIFS « TAUX DE PARTICIPATION » (TP) :

Année	2017	2018	2019
% d'intéressement			
0%	TP < 48%	TP < 49%	TP < 50%
0, 3%	TP ≥ 48%	TP ≥ 49 %	TP ≥ 50 %

La matrice se lit de la façon suivante (exemple pour 2017) :

- Si le taux de participation est supérieur ou égal à 48%, il y aura 0.30% d'intéressement pour cette partie du critère.
- Si le taux de participation est inférieur à 48%, il y aura 0% d'intéressement pour cette partie du critère.



Handwritten signatures and initials: UB, JBR, POP, JCL, HRB



3.1.1.2.3. « NOMBRE D'IDEES PROGRES REALISEES » : DEFINITION ET OBJECTIF

Il est important que la démarche « idées de Progrès et d'Innovation » apporte un réel progrès à l'entreprise, et que le personnel soit sensibilisé à cette question de la qualité et la faisabilité des idées émises. De plus, il est important que les auteurs portent leur Idée et l'accompagnent jusqu'à la mise en œuvre (analyse, proposition de solutions, relances éventuelles, et participation à la réalisation).

3.1.1.2.3.1. DEFINITION :

Le critère retenu sera le « nombre d'idées réalisées». Les idées de Progrès et d'Innovation sont validées par les Managers ou les Animateurs Progrès Spontané, selon le référentiel Ref 0059SGP.

3.1.1.2.3.2. OBJECTIFS « NOMBRE D'IDEES REALISEES » :

Année	2017	2018	2019
0%	Nb idées réalisées < 9 900	Nb idées réalisées < 10 200	Nb idées réalisées < 10 600
0,30%	Nb idées réalisées ≥ 9 900	Nb idées réalisées ≥ 10 200	Nb idées réalisées ≥ 10 600
0,60%	Nb idées réalisées ≥ 10 200	Nb idées réalisées ≥ 10 600	Nb idées réalisées ≥ 11 100

La matrice se lit de la façon suivante (exemple pour 2017) :

- Si le « nombre d'idées réalisées » est inférieur à 9 900, il n'y aura pas d'intéressement pour cette partie du critère.
- Si le « nombre d'idées réalisées » est supérieur ou égal à 9 900 et strictement inférieur à 10 200, il y aura 0,30% d'intéressement pour cette partie du critère.
- Si le « nombre d'idées réalisées » est supérieur ou égal à 10 200, il y aura 0,60% d'intéressement pour cette partie du critère.

3.1.1.2.4. FORMULE DE CALCUL GLOBALE DU CRITERE A

Le montant total de la part d'intéressement lié au critère A résultera donc de la somme des pourcentages obtenus comme suit : % issu du critère « taux de participation » + % issu du critère « nombre d'idées réalisées», pour un montant maximal de 0,90% de la masse salariale telle que définie ci-après.

L'intéressement ainsi déterminé ne se substitue pas au système existant de reconnaissance et de gratification des idées de Progrès et d'Innovation.

Les résultats des critères seront calculés de manière annuelle et feront l'objet d'un affichage et d'une communication accessibles à tous les salariés de la MFPM telle que décrite au paragraphe 7.3.

De plus, l'entreprise s'engage à sensibiliser les différents acteurs afin que les idées de Progrès et d'Innovation fassent l'objet d'une analyse et d'un traitement les plus rapides possibles. En outre, chaque salarié a la possibilité, au travers de l'outil InnovaGo, de suivre l'avancement du traitement de son Idée de Progrès et d'Innovation.



Handwritten signatures and initials: UB, M, PB, YBR, JP, JCL, RB, J



3.1.2. CRITERE: « ON TIME DELIVERY » (B)

3.1.2.1. RAISONS DU CHOIX DU CRITERE « OTD RT»

Nos clients sont au cœur de nos ambitions et de notre stratégie. L'OTD, acronyme de "On Time Delivery" ou "taux de livraison à temps" reflète la capacité d'un fournisseur à respecter le jour de livraison d'un produit annoncé à son client au moment de la commande. C'est un indicateur de qualité du service apporté au client pratiqué dans toutes les entreprises.

L'OTD est ainsi un indicateur nous permettant de mesurer notre capacité à respecter nos engagements sur les délais de livraison. Pour tenir cet engagement, la qualité d'exécution des activités de production et de distribution est primordiale. La robustesse de l'ensemble des processus amont conditionne également la réussite de l'OTD. Un très grand nombre de salariés est ainsi associé directement (production et distribution) et indirectement (commerce, marketing, directions techniques, équipes de conception & développement, industrialisation, achats, système d'information, ...) à la réalisation de cet engagement auprès des clients.

Chacun des processus cœur ou support a son propre indicateur de performance (ISL, TREL, ...) dont la réussite est une condition nécessaire à la réussite de l'OTD. L'OTD est ainsi l'indicateur ultime de notre capacité à apporter un service de qualité à nos clients.

3.1.2.2. DEFINITION DU PERIMETRE OTD RT INTERESSEMENT

L'OTD ainsi pris en compte concerne le marché du remplacement (RT) d'où l'intitulé utilisé « OTD RT ». Le périmètre du critère OTD intéressement comprend l'ensemble des entités MFPM, et notamment les sites industriels et commerciaux en France, le siège social, le centre de technologies, l'établissement de Paris Boulogne, et les magasins logistiques (EDC).

L'indicateur OTD RT est calculé sur la base des éléments suivants:

- Lignes produit : 2R, AG, GC, TC, PL.
- Marché : France RT (remplacement).
- Produits : Produits finis
- Clients : Tous les clients externes au groupe Michelin et toutes les entreprises de distribution du groupe (Eurosmater, ...).

3.1.2.3. CALCUL DE L'OTD RT

L'OTD RT est calculé, chaque semaine, de la façon suivante :

$$OTD = \frac{\text{Quantités livrées avant ou à la date promise}}{\text{Quantités promises sur la période}}$$

L'OTD RT fait ensuite l'objet d'une consolidation annuelle. Pour chaque exercice, le calcul de l'OTD RT sera réalisé sur la base des 46 meilleures semaines calendaires :

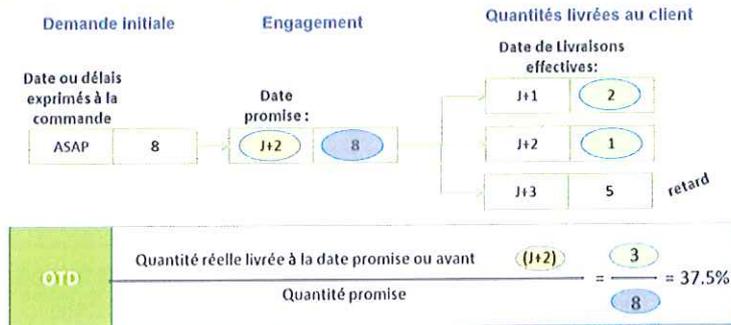
$$OTD RT \text{ annuel} = \frac{\text{Quantités livrées avant ou à la date promise (46 meilleures semaines)}}{\text{Quantités promises sur la période (46 meilleures semaines)}}$$

Handwritten signatures and initials: LB, [initials], YBR, [initials], [initials], JCL, [initials]



- Un OTD de 100% signifie que 100% des dates de livraison promises à nos clients pour des commandes données ont été respectées. Il est obtenu en divisant le nombre de produits livrés à temps par le nombre de produits commandés.
- Un OTD à 85% est considéré comme faible et provoque de fortes insatisfactions de nos clients.
- Au-delà de 96%, l'OTD est considéré comme très bon.

Exemple de calcul du critère OTD RT Intéressement :



3.1.2.4. OBJECTIF DE PROGRES DU CRITERE «OTD RT »

A fin décembre 2016, l'OTD RT 2016 de la MFPM est de 87,3%. L'ambition de l'entreprise est d'obtenir un OTD RT supérieur à 96% d'ici fin 2019.

La réussite de cet objectif passe impérativement par un engagement de chacun à contribuer au respect de la promesse faite à nos clients sur la date de livraison annoncée.

Le critère est ainsi défini pour les années 2017, 2018 et 2019 :

Pourcentage d'intéressement Années	0 %	0,20 %	0,40 %	0,60 %
2017	< 90%	≥ 90%	≥ 91%	≥ 92%
2018	< 92%	≥ 92%	≥ 93%	≥ 94%
2019	< 94%	≥ 94%	≥ 95%	≥ 96%

La matrice se lit de la façon suivante (exemple pour 2017) :

- Si l'OTD RT est strictement inférieur à 90%, il n'y aura pas d'intéressement dégagé pour ce critère.
- Si l'OTD RT est supérieur ou égale à 90% et strictement inférieur à 91%, il y aura 0.20% d'intéressement calculé pour ce critère.
- Si l'OTD RT est supérieur ou égale à 91% et strictement inférieur à 92%, il y aura 0.40% d'intéressement calculé pour ce critère.
- Si l'OTD RT est supérieur ou égale à 92%, il y aura 0,60% d'intéressement calculé pour ce critère.

Handwritten signatures and initials: LB, M, BP, LBR, TP, JCL, RB, J.



Le montant total de la part d'intéressement lié au critère B résultera donc de l'application de la matrice précédemment définie pour un montant maximal de 0,60% de la masse salariale telle que définie ci-après

Une information du personnel sera réalisée, visant notamment à expliciter l'enjeu d'un tel critère, et en quoi chaque salarié est concerné par la réalisation de ce critère.

Les parties conviennent de se revoir en début d'année 2018, pour examiner ensemble la possibilité de remplacer le critère OTD RT par un autre critère, le Net Promoter Score, indicateur permettant de mesurer plus largement la satisfaction de nos clients, mais dont les parties conviennent que le niveau de maturité actuel n'est pas suffisant pour le retenir dès l'année 2017. Selon les conclusions de cette analyse, les parties conviennent soit de rédiger un avenant au présent accord, soit de se revoir début 2019.

3.2. FORMULE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT COMMUN « ENTREPRISE »

Le pourcentage d'intéressement est égal à la somme :

1. du pourcentage obtenu par la réalisation des objectifs sur les Idées Progrès : (A)
(Voir paragraphe 3.1.1.2).
2. du pourcentage obtenu par la réalisation de l'objectif concernant « l'OTD RT » (B)
(Voir paragraphe 2.2.4)

Ce pourcentage global ne pourra excéder 1,5 %. Il sera calculé de manière annuelle et fera l'objet d'un affichage et d'une communication accessibles à tous les salariés de la MFPM, tels que décrits au paragraphe 7.3.

3.3. DEFINITION DE LA MASSE SALARIALE SERVANT D'ASSIETTE AU CALCUL DE L'INTERESSEMENT

L'assiette de calcul de l'intéressement est constituée de la masse salariale annuelle non plafonnée telle que retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale figurant dans les Déclarations Sociales Nominatives de la MFPM, par cumul des DSN mensuelles.

Elle exclut les remboursements de frais professionnels, les indemnités versées à l'occasion du départ de l'entreprise (quel que soit le motif de rupture du contrat de travail), les sommes n'ayant pas le caractère de salaire telles que les allocations de remplacement et les avantages en nature.

En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas et seules les dispositions les plus favorables seraient retenues. Le résultat de la formule de calcul sera réduit afin de neutraliser l'impact de ces modifications.

En cas de remise en cause totale ou partielle des exonérations, fiscales ou sociales, patronales en vigueur à la date de conclusion de l'accord ou de toute augmentation du coût du système à la charge de l'entreprise,



quelle qu'en soit la cause, postérieure à la date de signature de l'accord, le résultat de la formule de calcul sera réduit afin de neutraliser l'impact de ces modifications.

A l'inverse, au cas où pour les mêmes raisons le coût de l'intéressement pour l'entreprise serait allégé, le résultat de la formule serait majoré, afin d'obtenir un coût constant par rapport à l'état du droit à la date de signature de l'accord.

3.4. REPARTITION DE L'INTERESSEMENT COMMUN « ENTREPRISE » ENTRE LES SALARIES

Le principe de répartition est basé pour partie de manière égalitaire et pour partie sur l'élément distinctif de la responsabilité et de la contribution de chaque salarié qu'est le salaire.

En conséquence, la répartition de l'intéressement commun « Entreprise » sera répartie entre les bénéficiaires de la manière suivante :

- 20 % de manière uniforme,
- 80 % proportionnellement aux salaires perçus par chacun des bénéficiaires au cours de l'exercice de référence, dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité Sociale.

Le salaire annuel s'entend au sens du salaire soumis à cotisations de Sécurité Sociale avec les précisions suivantes :

- les remboursements de frais professionnels, les indemnités versées à l'occasion du départ de l'entreprise (quel que soit le motif de rupture du contrat de travail) et les sommes n'ayant pas le caractère de salaire telles que les allocations de remplacement ainsi que les avantages en nature sont exclus.
- conformément aux dispositions des articles L3314-5 et suivants du code du travail les périodes légalement assimilées à du temps de présence sont pris en compte et feront l'objet d'une reconstitution. (périodes de congé maternité prévues à l'article L1226-7 du code du travail, d'adoption, les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle). Il en sera de même pour le congé de paternité, et les périodes d'activités partielles.
- En revanche, les périodes de suspension du contrat de travail autre que celles précitées, les absences non payées, les compléments suite à absence maladie versés par l'entreprise ne sont pas pris en compte dans la définition de ce salaire de référence. Pour les salariés en congé de mobilité et de reclassement, les sommes versées au titre de ces congés ne seront pas prises en compte dans la répartition individuelle.

3.5. INTERESSEMENT DES ETABLISSEMENTS

Les Parties signataires, comme exposé en préambule, ont décidé d'un commun accord de compléter la part d'intéressement commun « Entreprise » telle que décrite au paragraphe 2.4 ci-dessus, par une part « locale » d'intéressement versée au sein des établissements dont la liste est dressée en Annexe 1.

Ainsi, le montant total de la part locale d'intéressement au niveau établissement variera en fonction des critères et de leur progression, définis localement dans le respect des règles ci-dessous. En tout état de



cause, il n'excèdera pas un montant équivalent à 3,5 % de la masse salariale de chaque établissement signataire telle que définie au paragraphe 3.5.4.

Les Parties signataires ont défini la méthodologie à suivre par les établissements pour la négociation et la conclusion de leur propre accord d'intéressement comme suit :

3.5.1. LES PARTIES A LA NEGOCIATION ET A LA CONCLUSION DES ACCORDS D'INTERESSEMENT D'ETABLISSEMENT

Au sein de chaque établissement, seules ont pouvoirs pour négocier et conclure un accord d'intéressement les personnes suivantes :

- pour l'employeur : toutes personnes ayant reçu mandat à cet effet.
- pour les Organisations syndicales représentatives dans l'établissement : tout délégué syndical d'établissement accompagné par un salarié de son choix appartenant à l'établissement, sauf dérogation avec accord du chef d'établissement.

3.5.2. L'OBJET DES ACCORDS D'INTERESSEMENT AU SEIN DES ETABLISSEMENTS

Les accords d'intéressement négociés et conclus au sein des établissements ont pour objet de définir les modalités de calcul de l'intéressement (critères et formules de calcul), pour l'établissement.

3.5.3. DELAIS IMPARTIS AUX ETABLISSEMENTS POUR CONCLURE LEUR ACCORD D'INTERESSEMENT

Afin de faciliter la mise en place du processus global, chaque établissement devra établir un relevé de conclusion signé au plus tard le **31 mai**. Chaque établissement souhaitant mettre en place un accord local devra respecter ce délai.

Ultérieurement, l'accord d'intéressement d'établissement sera signé localement à une date déterminée au niveau central tenant compte des obligations légales d'information, afin de permettre un dépôt simultané de l'accord « Entreprise » et des accords d'intéressement locaux dans les délais légaux.

Dans l'hypothèse où un établissement n'arriverait pas à conclure un accord d'intéressement au titre du 1^{er} exercice, ledit établissement gardera la possibilité, pour les exercices suivants, et avant le 15 avril de chaque année, de négocier sa propre formule de calcul d'intéressement et dans tous les cas, le résultat de cet accord local fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Tous les accords d'intéressement d'établissement devront être signés, en 2 exemplaires originaux, à la même date que celle prévue pour la signature de l'accord d'intéressement commun « Entreprise », et ce afin de permettre le dépôt simultané de l'ensemble des accords dans le délai maximum de 15 jours à compter de la date limite de conclusion.



3.5.4. ASSIETTE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT DANS CHAQUE ETABLISSEMENT

3.5.4.1. PRINCIPE DE LA PEREQUATION

Les parties signataires conviennent qu'afin d'éviter des disparités d'assiette entre les établissements, qui ne seraient pas dues au fait de l'atteinte des critères, mais dues à une structure différente des emplois, il est institué un système de péréquation entre les établissements.

L'enveloppe de péréquation est constituée par la somme (P MFPM) de la part des salaires individuels (tel que définis à l'art 5 du présent accord) excédant X PASS de l'ensemble de salariés de la MFPM.

La valeur du plafonnement retenue est la suivante :

- 2017 : X = 1 PASS
- 2018 : X = 1,5 PASS
- 2019 : X = 2 PASS

La somme ainsi obtenue sera ensuite redistribuée à chacun des établissements de la MFPM, en fonction des effectifs de l'établissement rapportés à l'effectif de la MFPM. La mise en œuvre de mécanisme permet ainsi de définir l'assiette de l'intéressement de chaque établissement de la MFPM.

3.5.4.2. ASSIETTE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT D'ETABLISSEMENT MFPM

L'assiette de calcul de l'intéressement de chaque établissement sera composée chaque année de la somme de A + B tels que définis ci-après.

A = masse salariale de l'établissement (telle que définie à l'article 4 du présent accord), après déduction de la part des salaires individuels des salariés de cet établissement excédant X PASS (ces sommes étant affectées à l'enveloppe de péréquation P MFPM).

B = enveloppe de péréquation (P MFPM) x (effectif de l'établissement / effectif MFPM)

<p>Assiette de référence établissement =</p> <p>Masse salariale établissement – [somme de la part des salaires individuels excédant X PASS de cet établissement] + [P MFPM x (effectif site / effectif MFPM)]</p>

La valeur du plafonnement retenue est la suivante :

- 2017 : X = 1 PASS
- 2018 : X = 1,5 PASS
- 2019 : X = 2 PASS

3.5.4.3. MONTANT DE L'INTERESSEMENT

Le montant de l'intéressement calculé dans chaque établissement ayant un accord sera égal au pourcentage obtenu par la réalisation des critères «établissement» multiplié par l'assiette de l'établissement calculée ci-dessus.

Handwritten signatures: UB, [initials], PB, SBR, [initials], JCL, RB, [initials]

**3.5.5. REPARTITION DE L'INTERESSEMENT AU NIVEAU ETABLISSEMENT**

La répartition du montant de l'intéressement ainsi calculé au niveau établissement se fera pour partie (80%) proportionnellement au salaire annuel de chaque bénéficiaire plafonné à 2 plafonds de sécurité sociale et pour partie (20%) de manière uniforme, tel que défini au paragraphe 5 pour le niveau commun « Entreprise ».

3.6. DISPOSITIONS GENERALES COMMUNES INTERESSEMENT**3.6.1. PLAFONNEMENT DE L'INTERESSEMENT**

En cas de calcul d'une réserve spéciale de participation légale, il sera fait application des dispositions prévues au paragraphe IV – 4 b) (~~et par l'annexe « dispositions légales applicables à la RSP »~~) de l'accord « Intéressement France » du 7 juin 2017.

Il est ainsi rappelé, qu'en cas de calcul d'une Réserve Spéciale de Participation (RSP) au sein de la société MFPM, le cumul de l'ensemble du montant global tel que défini par la formule suivante, sera plafonné à 10% de la masse salariale brute de la société MFPM. En cas de dépassement de ce plafond, l'excédent constaté s'imputera en totalité sur le montant de l'intéressement global MFPM qui sera réduit à due proportion, en commençant par l'intéressement commun « niveau MFPM » selon la formule suivante :

Si $A + B + C > 10\%$ de la masse salariale de la Société MFPM, réduction de C à due proportion

A : Réserve Spéciale de Participation (RSP) de la société MFPM

B : somme des montants individuels versés aux salariés de la MFPM au titre de l'intéressement France

C : montant versé aux salariés de la MFPM au titre de l'intéressement global MFPM

La participation calculée selon la formule légale ne pourra être affectée par ce plafonnement : en conséquence, elle sera versée intégralement.

3.6.2. VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement (comprenant la partie générale commune et, le cas échéant la partie établissement) est versé annuellement au plus tard le 30 avril de chaque année suivant la clôture de l'exercice de référence pour l'acquisition des sommes.

Il convient de rappeler que les sommes réparties entre les salariés en application du présent accord :

- n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail, bien qu'elles soient assujetties à la CSG, à la CRDS et à l'impôt sur le revenu (sauf dans l'hypothèse, pour l'impôt sur le revenu, de leur affectation dans le plan d'épargne entreprise ou dans les instruments d'épargne salariale existants dans l'entreprise),
- n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, pour l'application de la législation de la sécurité sociale,
- ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Handwritten signatures and initials: LB, M, TBR, AP, BP, JCC, JRB



En tout état de cause, le montant des sommes attribuées à un même salarié au titre de l'intéressement ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata de la durée d'appartenance à la société MFPM, pour les bénéficiaires n'ayant appartenu à cette société que pendant une partie de l'exercice.

Tout salarié bénéficiaire pourra affecter tout ou partie de la part d'intéressement lui revenant au plan d'épargne d'entreprise (PEE), au plan d'épargne de Groupe ou aux autres instruments d'épargne salariale existants dans l'entreprise (PERCO de groupe...).

À cet effet, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires, avant chaque versement d'intéressement, un formulaire mentionnant le montant de leur intéressement. Les salariés désireux d'affecter tout ou partie de l'intéressement au plan d'épargne d'entreprise ou aux autres instruments d'épargne salariale existants dans l'entreprise, devront retourner sous quinzaine le document en précisant le montant à verser au plan d'épargne d'entreprise et le fond de placement choisi. Si cette affectation intervient dans cette période de 15 jours, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. La CSG et la CRDS restent dues en toute hypothèse.

Par ailleurs, à l'occasion de la répartition de l'intéressement, chaque bénéficiaire recevra lors de la répartition un questionnaire mentionnant le montant des sommes qui lui sont attribuées, du montant dont il peut demander le versement immédiat et lui demandant de faire connaître son choix entre le versement immédiat et l'investissement de tout ou partie de sa prime d'intéressement dans le plan d'épargne salariale mis en place au sein de l'Entreprise.

A défaut de réponse dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce questionnaire, la totalité de ses droits sera soumise à blocage. Chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé de ses droits le 4e jour suivant la date figurant sur ledit questionnaire. Le délai de quinze jours commence ainsi à courir à compter de l'expiration de ce 4e jour.

A défaut de choix exprimé par le Bénéficiaire dans le délai imparti, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE du PEE présentant le profil d'investissement le moins risqué*.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan.

*En application de la classification des FCPE définie par l'Autorité des Marchés Financiers (cf. instruction AMF n°2011-21).

3.6.3. INFORMATION DU PERSONNEL

Lors de la conclusion de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'Entreprise.

Chaque salarié bénéficiaire recevra à la fois, une information sur la part commune de l'intéressement et une information sur la part locale au niveau de l'établissement auquel il est rattaché, comme suit :

Handwritten signatures in blue ink: UB, M, PPS, TBR, T, BP, JCU, RB, J



- Le présent accord d'intéressement fera l'objet d'une note d'information reproduisant le texte complet de l'accord. Elle sera affichée sur les tableaux prévus à cet effet dans l'entreprise. Une copie de cette note pourra être remise à chaque salarié en faisant la demande.
- Chaque établissement ayant conclu un accord d'intéressement fera localement une communication semblable

De plus, avant la fin du 1^{er} trimestre de chaque année, chaque salarié sera informé :

- du résultat concernant le seuil de déclenchement,
- du résultat des critères de l'intéressement commun « MFPM »,
- le cas échéant, du résultat des critères de l'intéressement au niveau établissement.

En application de l'article D. 3313-9 du code du travail, toute somme attribuée à un Bénéficiaire en application de l'Accord et du présent avenant doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, y compris si ce dernier a quitté l'Entreprise avant la mise en place de l'Accord et du présent avenant, ou avant que le calcul et la répartition de l'intéressement n'aient pu être effectués. Outre les informations requises par ledit article, cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'Accord et du présent avenant. Avec l'accord du Bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

3.6.4. SALARIES AYANT CHANGE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT EN COURS D'ANNEE

En cas de changement d'établissement en cours d'année, pour les bénéficiaires de l'intéressement définis au paragraphe 1, l'intéressement sera calculé au prorata des périodes passées dans chaque établissement, en tenant compte respectivement des résultats atteints par les critères dans chaque établissement et du mode de répartition dans chaque établissement.

En cas de changement d'entreprise en cours d'année, pour les bénéficiaires de l'intéressement définis au paragraphe 1, l'intéressement sera calculé au prorata des périodes passées au sein de la MFPM.

3.6.5. SALARIES AYANT QUITTE L'ENTREPRISE

En cas de départ de l'entreprise, pour les bénéficiaires de l'intéressement définis au paragraphe 1.1, l'intéressement sera calculé au prorata des périodes passées. Ainsi, si le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, les services administratifs lui demandent l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits ainsi que de les informer de ses changements d'adresse éventuels. Lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement telle que définie par le présent accord. Passé ce délai, 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 L.312-20 du code monétaire et financier, conformément aux dispositions de l'article D3313-11 du code du travail.



4. PARTICIPATION LEGALE AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE

En application des dispositions prévues par l'accord Intéressement France du 7 juin 2017, les parties ont convenu également du plafonnement global des sommes versées au titre de l'Intéressement France, de l'Intéressement MFPM (niveau MFPM et Niveau établissements), ainsi que de la réserve spéciale de participation, tel que décrit au paragraphe 3-6-1 du présent accord.

Les dispositions du présent chapitre décrivent l'ensemble des autres modalités applicables le cas échéant.

4.1. CALCUL DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION (RSP)

Après clôture des comptes de chaque exercice, le montant de la R.S.P. est calculé conformément aux dispositions de l'article L 3324-1 et suivants du Code du travail et les textes pris pour son application.

Ainsi, la formule légale est appliquée telle que définie par les articles L3324-1 et L3324-2 du code du travail :

$$RSP = 1/2 \times (\text{Bénéfice net fiscal} - 5\% \text{ Capitaux propres}) \times (\text{Salaires} / \text{Valeur Ajoutée})$$

4.2. REPARTITION DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

4.2.1. MONTANT DES DROITS INDIVIDUELS

La réserve spéciale de participation ainsi définie est répartie entre les bénéficiaires de la manière suivante :

- 20 % de manière uniforme,
- 80 % proportionnellement aux salaires perçus par chacun des bénéficiaires au cours de l'exercice de référence, dans la limite de 2 plafonds annuels de Sécurité Sociale.

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

En vertu des dispositions du code du travail, feront exclusivement l'objet d'une reconstitution les périodes définies par l'article D. 3324-11 du Code du Travail : pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

4.2.2. PLAFONNEMENT DES DROITS INDIVIDUELS

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence et pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans une ou plusieurs entreprises du Groupe que pendant une partie de l'exercice

UB M BR 9/BR T 30 RB J



4.2.3. SORT DES DROITS EXCEDENTAIRES

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond individuel. S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la RSP pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

4.3. MODALITES DE GESTION ET DISPONIBILITE DES DROITS

4.3.1. MODALITES DE GESTION DES DROITS

A compter de la détermination de ses droits individuels, le bénéficiaire est informé des sommes qui lui sont attribués au titre de la participation, 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.

Chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé de ses droits le 4ème jour suivant la date figurant sur le questionnaire. Le délai de 15 jours commence à courir à compter de l'expiration de ce 4ème jour.

Dans cette période de 15 jours, il pourra décider :

- De percevoir immédiatement tout ou partie des sommes
- D'investir tout ou partie desdites sommes comme suit :
 - Aux Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) prévus au sein du Plan Épargne Entreprise : les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan
 - Aux Fonds communs de placement d'entreprise prévus au sein du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) : les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan

L'entreprise est par ailleurs autorisée à régler directement aux Bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail.

A défaut de choix exprimé par le Bénéficiaire dans le délai imparti, la quote-part de participation lui revenant est affectée, dans la limite de la formule de calcul légal de la RSP, pour une moitié en gestion pilotée du PERCO conformément aux dispositions du règlement de ce plan et pour l'autre moitié au PEE dans le FCPE présentant le profil d'investissement le moins risqué.

4.3.2. DUREE DE L'INDISPONIBILITE

Si le bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat de tout ou partie des sommes lui revenant dans le délai visé ci-avant, les droits constitués à son profit en vertu du présent accord ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont nés .

Toutefois, les droits affectés au PERCO en vertu de cet accord ne sont disponibles qu'à compter de la date de départ en retraite du bénéficiaire.

4.3.3. CAS DE DEBLOCAGES ANTICIPES

Lorsque les droits sont affectés au PEE (ou PEG), le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ces droits du fait de la survenance d'un des événements suivants :

LB

M

TBR

AP

BP

JCC JRB



- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R 5141-2 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le Président de la Commission de Surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- j) et dans tout autre cas prévu par une réglementation ultérieure.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque les droits sont affectés à un PERCO (ou PERCO GROUPE), le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ces droits du fait de la survenance d'un des événements suivants :

- a) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ; en cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation de ses droits.
- b) expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.
- c) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;



- d) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- e) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le Président de la Commission de Surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- f) et dans tout autre cas prévu par une réglementation ultérieure.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

5. DUREE, DATE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il s'applique aux exercices 2017, 2018 et 2019. L'exercice est défini comme allant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

6. SUIVI DE L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD ET DES ACCORDS LOCAUX

L'application du présent Accord est suivie par le comité central d'entreprise de la MFPM auquel seront communiquées avant la fin du quadrimestre suivant l'exercice de référence les informations nécessaires à la compréhension du calcul. En outre, une synthèse sera présentée portant sur l'intéressement calculé au niveau des établissements, ainsi, le cas échéant, des informations relatives au calcul de la participation légale.

Chaque comité d'établissement ayant un accord local recevra, une fois par an, les informations portant sur les éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement de l'établissement.

Les signataires ayant la volonté d'établir un partenariat durable pour le suivi et la mise en œuvre de l'accord d'intéressement conviennent de constituer des commissions de suivi du présent accord.

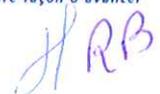
Ces commissions seront de deux niveaux :

- pour le niveau commun « MFPM » : une commission composée des représentants de la direction et de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent document.
- pour le niveau établissement : une commission composée des représentants de la direction et de 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord local.

Chaque commission se réunira une fois par an pour examiner le bilan de l'année en termes d'intéressement sur son périmètre de compétence. La commission de suivi du niveau commun « MFPM » recevra quant à elle, en plus des éléments de bilan concernant le niveau commun « MFPM », les éléments de bilan des établissements. Par ailleurs, chaque commission examinera, si nécessaire, les adaptations et modifications de l'accord à son propre niveau.

Lors de la dernière année de l'application du présent accord, ces commissions pourront se réunir dans les 6 mois précédant la fin de l'année, afin de dresser un bilan et d'envisager les conditions dans lesquelles l'accord pourrait être renégocié.

LB    BP

JCC 



7. PROCEDURE DE NOTIFICATION DE L'ACCORD PAR LES PARTIES SIGNATAIRES

La partie la plus diligente (employeur ou organisation syndicale signataire) devra notifier le texte de l'accord signé, par pli recommandé, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la date de signature à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

8. EXERCICE DU DROIT D'OPPOSITION

La validité du présent Accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans les 8 jours à compter de la notification de l'accord. L'opposition au présent accord devra être exprimée par écrit, être motivée en précisant les points de désaccord et être notifiée par lettre recommandée à l'ensemble des parties signataires.

Ce droit d'opposition pour être effectif doit être exercé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles de l'ensemble des comités d'établissements de la MFPM.

Si le présent accord était frappé d'opposition, il sera conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit. Il ne saurait, dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

9. MODIFICATION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié par avenants que par l'ensemble des parties signataires, dans les mêmes formes que sa conclusion, la négociation de tout avenant se déroulant avec l'ensemble des organisations syndicales.

Concernant l'intéressement, la progressivité, les pourcentages, la fréquence retenus pour mesurer les critères, pourront être modifiés par avenant. La fin de la négociation de chaque avenant est fixée au plus tard **avant le 15 avril** de chaque année.

Les avenants seront déposés dans les mêmes conditions que celles prévues pour le présent accord à l'article 11, à la diligence de la MFPM.

En cas de dénonciation, celle-ci sera adressée par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, à la DIRECCTE.

Les parties signataires s'engagent ensemble à dénoncer la totalité du présent accord dans le mois suivant toute notification de décision de requalification du présent accord ou autres mesures prises par les autorités administratives compétentes en la matière, qui aurait pour effet de faire perdre à la MFPM et à ses salariés le bénéfice des exonérations fiscales et sociales telles que prévues par la loi en matière d'intéressement.

UB M PAB JBR B

JU JRB



Le présent accord ainsi que ses avenants d'établissement pourra être dénoncé unilatéralement par l'une des parties signataires au cas où toute autorité administrative demanderait le retrait et/ou la modification d'une ou plusieurs dispositions du présent accord et/ou de ses avenants, qu'elle aurait jugées contraires aux lois et règlements et ce en application de l'article L3345-2 du code du travail.

La dénonciation ou l'avenant sera adressé à la DIRECCTE, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

10. REGLEMENT DES LITIGES

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront, si possible, à l'amiable entre les parties signataires. À défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant les juridictions compétentes de Clermont-Ferrand.

11. DEPOT DU PRESENT ACCORD ET DE SES AVENANTS D'ETABLISSEMENT

Le présent accord ainsi que l'ensemble des avenants d'établissements seront déposés à la diligence de la MFPM en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique à la DIRECCTE de Clermont-Ferrand. La DIRECCTE, dispose d'un délai de 4 mois à compter du dépôt de l'Accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Fait à Clermont-Ferrand, en 8 exemplaires originaux, le 7 juin 2017,

(2 ratures)

Pour la MFPM :

Mme. BOURCY REISS :

M. DE LA BRETECHE :

Pour la CFDT :

M. Patrick BOVOLENTA

M. Laurent BADOR

Pour la CFE CGC :

M. Jean-Christophe LAOURDE

M. Thierry PALOU

Pour SUD :

M. Jérôme LORTON

M. René BOCQUIER

CB



ANNEXES

**ANNEXE 1 : LISTE DES ETABLISSEMENTS AYANT CONCLU UN ACCORD
D'INTERESSEMENT (circulaire interministériel du 14 sept 2005)**

ETABLISSEMENTS	
BOURGES – SAINT DOULCHARD	
CHOLET	
CLERMONT-FERRAND	
GOLBEY	
JOUE LES TOURS	
MONTCEAU - BLANZY	
PARIS (établissement de Boulogne)	
LE PUY - BLAVOZY	
ROANNE	
LA ROCHE/YON	
TROYES	
VANNES	

ANNEXE 2 : ACCORDS D'INTERESSEMENT LOCAUX