

**Projet d'ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE DE L'INTERESSEMENT
AU SEIN DE L'UES NEXTER**

ENTRE :

NEXTER SYSTEMS, Société Anonyme au capital de 107 772 450 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Roanne sous le numéro 379 706 344,

NEXTER MUNITIONS, Société Anonyme au capital de 52 270 980 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 339 946 469,

NEXTER MECHANICS, Société Anonyme au capital de 7 978 608 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 551 110,

NEXTER TRAINING, Société par Actions Simplifiée au capital de 600 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 501 655 880,

NBC-SYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 644 112 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 570 417,

OPTSYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 1 500 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 508 707 262,

NEXTER ROBOTICS, Société par Actions Simplifiée au capital de 500 010 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 538 115 684,

Prises en leurs établissements et représentées par **Monsieur Jean-Christophe BENETTI** en qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe, ayant pouvoir aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « les sociétés »

part,

d'une

ET :

Les organisations syndicales représentatives

- Le **syndicat CFDT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Serge Gaubert, ou adjoint M. Stéphane Coignac,
- Le **syndicat CFE-CGC** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Pascal Daud, ou adjoint M. Thierry Pivert,
- Le **syndicat CGT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Régis Dupuy, ou adjoint M. Eric Brune,

d'autre part,

 *RS*
SB



IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement a pour objet d'associer les collaborateurs de l'UES Nexter au développement de l'entreprise ainsi qu'à l'accroissement de ses performances et résultats, par le biais d'un accord basé sur la mutualisation des résultats des sociétés dudit groupe basées en France.

Il est conclu en application des articles L. 3311-1 et suivants D. 3313-1 et suivants du Code du travail.

Etant donné qu'il dépend de la mesure des performances, l'intéressement est aléatoire dans son principe et variable dans son montant, le versement pouvant dès lors être nul en application des critères et modalités résultant du présent accord. Les signataires du présent accord rappellent que l'intéressement institué par le présent accord n'est pas un avantage acquis, mais le fruit d'un effort collectif.

Nul ne peut en conséquence prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. L'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires, mais uniquement des règles de calcul conventionnellement définies. Les signataires acceptent le résultat tel qu'il ressort du jeu aléatoire des mécanismes ci-dessus définis sous réserve des informations présentées à l'article 8 du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords du 28 juin 2011 tout en tenant compte des nouveaux objectifs et enjeux de l'entreprise en terme d'objectifs financiers, commerciaux et de performance à atteindre afin de satisfaire notamment le client France, en toute sécurité avec les ressources adaptées.

Ces objectifs se mesurent notamment à travers :

- Les prises de commandes externes de la société (France et export),
- La génération de trésorerie opérationnelle,
- Les livraisons Véhicules et Munitions Scorpion, et le niveau de sécurité au travail atteint.

Conformément aux règles en vigueur, les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de salaire en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

L'année 2020 a été marquée par la pandémie liée au COVID19 qui a eu un fort impact sur le fonctionnement des entreprises (période de confinement, mesures sanitaires barrière et distanciation sociale, ralentissement de l'activité économique) au cours du 1er semestre 2020, et dont les conséquences pourraient se prolonger au cours du 2eme semestre 2020, voire au-delà.

Devant toutes ces incertitudes, les partenaires sociaux entendent limiter le présent accord à la seule année 2020. Ils s'engagent à se réunir à nouveau à la fin de l'année 2020 pour entamer des négociations pour les années 2021 et suivantes en bénéficiant à cette période de davantage de visibilité sur la suite de la pandémie et ses conséquences sanitaires, sociales et économiques

Il a donc été conclu le présent accord d'intéressement

Article 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1-1_Objet

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'UES et a pour objet de fixer :

- le cadre d'application,
- les modalités d'intéressement retenues,



- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement,
- la période des versements,
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel,
- les procédures de règlement des différends relatifs à l'application de l'accord,
- la durée de l'accord.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tous les avenants au présent accord qui pourraient être ultérieurement conclus.

1-2_ Périmètre d'application et modalité d'adhésion à l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises précitées constituant l'UES Nexter à la date de signature.

Article 2 – SALARIES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires sont tous les salariés sous contrat de droit français des sociétés comprises dans le périmètre d'application du présent accord, et comptant au moins trois mois d'ancienneté dans le groupe.

L'ancienneté requise s'entend de la durée totale d'appartenance au Groupe Nexter, acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail au cours de la période de calcul et des douze mois qui précèdent ladite période de calcul, et sans que les périodes de suspension du contrat de travail puissent être déduites.

Article 3 – MODALITES ET CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Les sommes allouées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement collectif prennent en compte les performances du Groupe Nexter, appréciées au travers de la réalisation d'objectifs commerciaux, financiers et opérationnelles.

Le montant des sommes distribuables au titre d'un exercice ne pourra dépasser 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de la société.

L'intéressement à distribuer est déterminé en plusieurs étapes et est calculé en fonction de l'atteinte des objectifs pondérés précisés ci-dessous :

- Objectifs Commerciaux
- Objectif Financiers
- Objectifs Opérationnels (livraisons Véhicules et Munitions Scorpion, sécurité au travail).

3.1 – Seuil de déclenchement de l'intéressement

Pour qu'il y ait distribution de l'intéressement au titre de l'exercice concerné le résultat EBIT/CA doit être supérieur ou égal au ratio suivant :

- EBIT/CA \geq à 4,7% en 2020.

L'EBIT est l'abréviation de « Earnings before interest and taxes ». Cette abréviation correspond au résultat net hors charges & produits financiers et éléments fiscaux. Il s'agit de l'EBIT en norme IFRS du Groupe Nexter.

Le CA retenu correspond au CA consolidé du Groupe Nexter.



Dès lors que ce seuil de déclenchement est atteint, l'UES est en mesure de procéder au calcul des Coefficients de Performance pour l'exercice concerné.
Ces Coefficients de Performance viendront pondérer la Masse d'Intéressement Théorique (MIT) permettant ainsi de déterminer la Masse d'Intéressement à Distribuer (MID).

La MIT est un pourcentage de la Masse Salariale Brute non chargée de l'exercice considéré figurant dans les 12 DSN mensuelles.
Ce pourcentage varie de façon linéaire entre 2 bornes

- Borne minimum : EBIT/CA (mutualisé) $\geq 4,7\%$ pour 2020 alors MIT = 1,3%
- Borne maximum : EBIT/CA (mutualisé) $\geq 8\%$ pour 2020 alors MIT = 3%

La formule de calcul est la suivante : soit X=EBIT/CA compris entre 4.7% et 8%

$$\%MIT = 1.3 + ((X-4.7)*1.7/3.3)$$

Par exemple, si EBIT/CA = 6.3% alors MIT= 2.12%

3.2 – Détermination d'une Masse d'Intéressement à Distribuer (MID)

3.2.1- Règle générale :

Pour chacun des objectifs, un Coefficient de Performance (CP) est déterminé par deux paramètres :

- 1- La pondération de l'objectif :
 - Objectif Commercial pondéré à 25%
 - Objectif Financier pondéré à 25%
 - Objectif de Performance pondéré à 50%

- 2- Le pourcentage d'atteinte de cet objectif.

Soit l'équation Coefficient de Performance (CP) résultante suivante :

$\text{Coefficient de Performance (CP)} = \% \text{ Pondération de l'objectif} \times \% \text{ d'atteinte de l'objectif}$
--

Le % d'atteinte de l'objectif évolue de façon proportionnelle entre le seuil de déclenchement et le maximum entraînant 100% d'intéressement.

La somme de ces Coefficients de Performance permet ainsi de calculer la Masse d'Intéressement à Distribuer (MID).

3.2.2- Calcul de la MID :

La Masse d'Intéressement à Distribuer (MID) est déterminée par l'agrégation suivante à partir des éléments vus précédemment en article 3.2.1 :

CPC : Coefficient de Performance Commerciale

CPF : Coefficient de Performance Financière

CPO : Coefficient de Performance Opérationnelle



$$\text{MID} = (\text{CPC} + \text{CPF} + \text{CPO}) \times \text{MIT}$$

La Masse d'Intéressement à Distribuer (MID) est plafonnée en fonction du montant de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) distribuée au cours du même exercice.

Si la RSP est supérieure à 12% de la Masse Salariale de l'exercice considéré figurant dans la déclaration annuelle obligatoire des salaires, la MID sera alors nulle.

Si la RSP est inférieure ou égale à 12%, la MID sera alors plafonnée de sorte que le cumul RSP et MID soit inférieur ou égal à 12%.

Conformément au Code du travail, la RSP n'est soumise à aucun plafonnement autre que celui prévu par le législateur.

Article 4 – Les coefficients de Performance (CP)

4.1. – Objectif Commerciaux

La performance commerciale de l'UES sera déterminée en fonction du montant des prises de commandes externes du Groupe Nexter.

Elle est la mutualisation des résultats commerciaux des sociétés du Groupe Nexter.

Les prises de commandes externes correspondent au montant contractuel HT (hors taxe) des contrats, marchés et commandes reçues d'un client externe au groupe Nexter, mis en vigueur et, à ce titre, entrées en carnet de commande entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

Pour 2020, les objectifs commerciaux et les seuils mini et maxi sont définis comme suit :

Performance Commerciale (Pondération 25%)

L'objectif de prise de commandes externes est compris entre un « plancher » fixé à 864 M€ et un « plafond » fixé à 1 542 M€. Le versement correspondant, évolue de façon proportionnelle au montant des prises de commandes externes qui sera effectivement atteint sur 2020.

	Objectif « plancher »	Evolution Proportionnelle	Objectif « plafond »
Objectif (M€)	864	←-----→	1 542
% de MID à verser	0%	Versement proportionnel	25%



• **Le Coefficient de Performance Commerciale (CPC)**

$$\text{CPC} = 25\% \times \% \text{ atteinte sur prises de commande externe}$$

4.2. – Objectif financier

La performance financière sera déterminée en fonction de la génération de trésorerie opérationnelle du Groupe Nexter avant emprunt, dividendes et hors opérations exceptionnelles.

Elle correspond à la mutualisation des résultats de générations de trésorerie opérationnelle des sociétés du Groupe Nexter.

Pour 2020, les objectifs financiers et les seuils mini et maxi sont définis comme suit :

Performance Financière (Pondération 25%)

L'objectif de variation de trésorerie est compris entre un « plancher » fixé à +0 M€ et un « plafond » fixé à +50 M€. Le versement correspondant, évolue de façon proportionnelle au montant de variation de trésorerie qui sera effectivement atteint sur 2020.

	Objectif « plancher »	Evolution Proportionnelle	Objectif « plafond »
Objectif (M€)	+0	←-----→	+50
% de MID à verser	0%	Versement proportionnel	25%

Le pourcentage d'atteinte du critère évolue de façon proportionnelle en fonction du pourcentage d'atteinte de la Trésorerie prévue au budget.

• **Le Coefficient de Performance Financière (CPF)**

$$\text{CPF} = 25\% \times \% \text{ atteinte sur la variation trésorerie}$$

4.3. – Objectifs Opérationnels

Le critère de performance opérationnelle s'inscrit dans le cadre du programme Scorpion afin de servir le client Français en assurant la relance et remise à niveau de notre activité suite à la crise sanitaire COVID-19 traversée en début d'année 2020 tout en garantissant une exigence de sécurité au travail :

- Des résultats en termes de livraison à réaliser,
- Des résultats relatifs à la sécurité,

Les résultats seront appréciés et consolidés au niveau du Groupe Nexter.



Pour 2020, les objectifs de performance, leurs poids respectifs et les seuils mini et maxi sont définis comme suit :

3 – Performance Opérationnelle (Pondération 50%)

Pour 2020, ils prennent en compte pour le Groupe Nexter les objectifs suivants :

- Objectif Livraison Véhicules Scorpion
(Pondération comprise entre 15% et 30%) :
 - Objectif mini : 113 véhicules Griffon prêts
 - Objectif maxi : 128 véhicules Griffon prêts
- Objectif Livraison Munitions Scorpion
(Pondération comprise entre 5% et 10%) :
 - Objectif mini : 5000 Munitions 40mm livrées ;
 - Objectif maxi : 12000 Munitions 40mm livrées.
- Objectif Sécurité de stabilité du taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt « TF2 »
(Pondération comprise entre 5% et 10%) :
 - Objectif mini : 7.5
 - Objectif maxi : 6.5

Le pourcentage de versement évolue de façon proportionnelle entre l'objectif « plancher » et le « plafond ».

Livraisons Scorpion	Objectif « plancher »	Evolution Proportionnelle	Objectif « plafond »
Objectif	113 véhicules Griffon prêts ⁽¹⁾ au 31/12/2020	←-----→	128 véhicules Griffon prêts ⁽¹⁾ au 31/12/2020
% de MID à verser	15%	Versement proportionnel	30%
Objectif	5000 Munitions 40mm livrées au 31/12/2020	←-----→	12 000 Munitions 40mm livrées au 31/12/2020
% de MID à verser	5%	Versement proportionnel	10%
Sécurité (TF2)⁽²⁾	Objectif « plancher »	Evolution Proportionnelle	Objectif « plafond »

R^r
SG



Objectif	7.5	←-----→	6.5
% de MID à verser	5%	Versement proportionnel	10%

Définitions des indicateurs sélectionnés :

(1) *Véhicule Griffon prêt : présenté en POV*

(2) *Taux de fréquence des blessures (TF2) = nombre d'accident avec et sans arrêt pour le personnel Nexter et les personnels intérimaires x 10⁶ / nombre d'heures travaillées générées par le personnel Nexter et les personnels intérimaires.*

• **Le Coefficient de Performance Opérationnel (CPO)**

CPO = 50% x % atteinte des performances

Article 5 – REPARTITION DE L'INTERESSEMENT ENTRE LES BENEFICIAIRES

Le montant de l'intéressement calculé (MID) selon les dispositions du présent accord est réparti entre les bénéficiaires en fonction du salaire.

100% de la MID se calcule proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Le salaire brut à prendre en compte résulte des données figurant dans la déclaration annuelle obligatoire des salaires, augmentées des salaires reconstitués s'agissant des cas, pour lesquels la période d'absence est assimilée légalement, à une période de présence :

Conformément à l'article L 3314-5 sont assimilées à des périodes de présence :

1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17, de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 et de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 ;

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 ;

3° Les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

En outre, les parties conviennent d'étendre cette assimilation, pour le calcul du salaire reconstitué, aux périodes de suspension du contrat de travail, pour :

- accident de trajet,
- mi-temps thérapeutique pour maladie (hors accident du travail et maladie professionnelle),
- période accomplie en qualité de réserviste (dans le cadre d'une convention de partenariat entre la société et l'Etat),

Conformément à l'annexe 2 de l'accord relatif aux mesures d'accompagnement économiques et sociales liées à la crise sanitaire COVID 19 sont prises en compte les rémunérations ou allocations

R
SB
[Signature]



servies durant les absences spécifiques dans le cadre de la pandémie COVID-19 (Suspension d'activité prises en charge par Nexter, Arrêt maladie, Activité réduite, Activité partielle) pour :

Les cas contact

Les personnes fragiles reconnues ARS

Les personnes fragiles non reconnues ARS sans arrêt de travail et à leur retour

Les personnes fragiles non reconnues ARS avec arrêt de travail de leur médecin traitant

Les personnes conjoint d'une personne fragile avec arrêt de travail de leur médecin traitant

Les suspicions COVID avec arrêt de travail

Les suspicions COVID sans arrêt de travail

Les conjoints de personnel soignant

Les personnes en garde d'enfant non télétravailleur

Les préservations dans le cadre du PCA DSC

- absences pour confinement demandé par Nexter pour cause de suspicion de covid-19, arrêt des activités industrielles, prévention dans le cadre du Plan de Continuité des Activités, Sont également prises en compte les périodes d'activité partielle conformément à l'article R 5122-11 du code du travail.

Article 6 – PLAFONNEMENT DE LA MASSE D'INTERESSEMENT A DISTRIBUER PAR SALARIE

Le montant des sommes attribuées à un même salarié, au titre d'un même exercice, ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans la société, ce plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 7 – VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

La prime d'intéressement, sera versée en principe au plus tard, le dernier jour du 5ème mois suivant l'exercice au titre duquel elle est calculée.

Toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt de retard, à la charge de l'Entreprise, égal à 1,33 fois le TMOP. Ces intérêts seront versés en même temps que le principal et employés de la même façon.

Lors de l'attribution de l'intéressement le bénéficiaire recevra un document d'information mentionnant :

- le montant global de l'intéressement,
- le montant moyen de l'intéressement,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS,
- le délai dans lequel il peut demander le paiement immédiat du montant lui revenant,
- l'affectation des sommes attribuées au plan d'épargne d'entreprise à défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais requis, conformément à la loi n°2015-990 du 6 août 2015.

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord n'ont pas le caractère d'éléments de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

L'employeur a à sa charge une contribution spécifique « forfait social » au titre de l'intéressement versé depuis le 1er janvier 2009.



7.1 – Versement à un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE)

Le bénéficiaire est présumé avoir reçu le bulletin d'option 3 jours après l'envoi postal ou par e-mail (selon les indications fournies par le bénéficiaire), effectué par le teneur de compte.

Il dispose alors d'un délai de 15 jours pour effectuer son choix :

- pour le versement sur son compte bancaire, après prélèvement des CSG et CRDS. Les sommes perçues, seront imposables au titre de l'impôt sur le revenu ;
- pour l'affectation, après prélèvement des CSG et CRDS, au plan d'épargne d'entreprise (PEE), ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERCOL) et ce, dans un délai de 15 jours à compter de la date de mise en paiement.

7.2 - Versement par défaut

A défaut de choix du salarié, dans le délai de 15 jours, ou de précision du Fond Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) souhaité, la prime d'intéressement sera automatiquement versée à 100% sur le FCPE monétaire de votre Plan d'épargne entreprise (PEE).

Si la dernière adresse indiquée par le bénéficiaire est invalide, la conservation de ses avoirs issus de l'intéressement sera assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus par le code monétaire et financier.

7.3 – Salarié quittant l'entreprise

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits. Le salarié devra la tenir informée de ses changements d'adresses éventuels. Quand le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes auxquelles il a droit sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant un délai d'un an. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Article 8 – INDISPONIBILITE ET DEBLOCAGES ANTICIPES

Sauf si le bénéficiaire demande le versement immédiat de tout ou partie de ses droits, les droits constitués en vertu du présent accord ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans courant à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés. Par exception, ceux affectés au PERCOL ne deviennent disponible que dans les conditions précisées par le règlement du PERCOL.

Les droits dont le bénéficiaire n'aura pas demandé le versement immédiat ou qui ne sont pas affectés au PERCOL seront toutefois négociables ou exigibles avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas de déblocage prévus par la loi (R 3332-28 à R 3332-30 pour les déblocages anticipés des sommes déposées sur les PEE et R 3334-1 à R 3334-5 pour les sommes déposées sur le PERCO) et sur demande des intéressés.

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.



Si les bénéficiaires décident d'investir tout ou partie de leurs droits dans le PERCOL ou en l'absence d'option dans les délais impartis, tout ou partie des droits constitués au profit d'un bénéficiaire en application du présent accord ne deviendront disponibles qu'à compter du départ à la retraite. Les bénéficiaires pourront, sur leur demande, obtenir le déblocage anticipé de leurs droits avant l'expiration du délai précité dans les cas prévus à l'article L224-4 du Code monétaire et financier.

Article 9 – SOCIETE DE GESTION

La gestion des Fonds Communs de Placement d'Entreprise est confiée à :

Amundi,

Société Anonyme au capital de 584 710 755 Euros, dont le Siège Social est 90 Boulevard Pasteur, 75015 PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 437 574 452, et agréée par l'Autorité des Marchés Financiers Bourse sous le n° GP 04000036, ci-après dénommée "la Société de gestion".

Article 10 – DEPOSITAIRE

Le dépositaire est :

CACEIS Bank France,

Société Anonyme au capital de 310 000 000 euros, dont le siège social est 1-3 Place Valhubert - 75013 Paris, immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro Siren 692 024 722 ci-après dénommé "le dépositaire".

Article 11 – TENUE DES COMPTES

Chaque versement est inscrit au crédit des comptes individuels ouverts au nom de chacun des participants dans les livres de :

AMUNDI Tenue de Comptes, une filiale d'Amundi, Société Anonyme au capital de 24 000 000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 433 221 074, dont le siège social est 90 boulevard Pasteur 75015 Paris, et dont l'adresse postale est 26956 VALENCE CEDEX 9, ci-après dénommé "le Teneur de comptes".

Les frais de tenue des comptes individuels des salariés sont à la charge de l'Entreprise. Ils cessent d'être à la charge de l'Entreprise après le départ du salarié conformément aux dispositions figurant dans le règlement du Plan d'Epargne Entreprise.

L'état récapitulatif adressé par le teneur de compte au bénéficiaire quittant l'Entreprise comporte également une information sur la prise en charge des frais de tenue de compte, en précisant si ces frais sont à la charge des bénéficiaires par prélèvement sur leurs avoirs ou à la charge de l'Entreprise.

Article 12 – INFORMATION DES SALARIES

12-1. Information individuelle

L'accord d'intéressement fait l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés concernés par cet accord.

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

12-2_Information collective



Une commission de suivi de l'accord sera constituée et pourra être composée jusqu'à 2 membres par Organisation syndicale signataire et d'un ou plusieurs représentants de la Direction centrale. Elle sera réunie annuellement (et/ou à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires), pour recevoir des informations concernant le calcul des produits de l'intéressement et leur répartition. La commission pourra prendre connaissance, à cette occasion, des éléments et pièces ayant servi de base au calcul de la prime. Cette documentation sera tenue à sa disposition avant la date de la réunion.

Par ailleurs le CSEC de l'UES Nexter disposera des informations relatives aux versements effectués au titre de l'exercice 2020. Les Comités sociaux et économiques de chaque établissement concerné par le présent accord disposeront également de cette information, pour le périmètre de l'entreprise à laquelle appartiennent les salariés qu'ils représentent.

Article 13 - DUREE - REVISION – DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée d'un exercice social (1 an), à compter du 1^{er} janvier 2020, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Il pourra faire l'objet d'une révision si des éléments conjoncturels le nécessitent.

A l'issue de cette période, les parties au présent accord examineront, en fonction de la situation de l'entreprise, l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Sous réserve des éventuelles modifications de mise en conformité demandées par la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises de la Consommation de la Concurrence du Travail et de l'Emploi) intervenant conformément aux dispositions de l'article L. 3345-2 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties, au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Une copie de l'accord portant révision sera déposée à la DIRECCTE.

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires, copie de l'accord de dénonciation étant alors notifiée à la DIRECCTE.

En cas de dénonciation, celle-ci doit être effectuée par l'ensemble des parties contractantes, à l'exception des dénonciations consécutives aux demandes de mise en conformité effectuées par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, qui peuvent intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

La dénonciation de l'accord doit être notifiée, dans un délai de 15 jours, à la DIRECCTE, qui doit en accuser réception sans délai.

Article 14 - DIFFERENDS

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la Direction et les signataires.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuivra conformément aux règles énoncées.

A défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 15 - FORMALITES DE DEPOT



Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et fera l'objet de formalités de dépôt à l'initiative de la Direction centrale des Ressources Humaines, au plus tard dans les 15 jours suivant la date de conclusion de l'accord.

Conformément aux articles L. 3313-3 et D. 3313-1 du code du travail il sera déposé par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Fait à Versailles, le 31/08/2020

Pour la direction des sociétés signataires,

Le Directeur des Ressources Humaines,

Jean-Christophe BENETTI



Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT,



Serge GAUBERT

Pour la CFE-CGC,



Pascal DAUD

Pour la CGT,

Régis DUPUY