

**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 ELECTRONICS**, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 568 700,

**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,

**Centrale hydroélectrique de Bar**, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles, sous le numéro 509 380 614,

**NEXTER ROBOTICS**, Société par Actions Simplifiée au capital de 37 500 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 538 115 684,

Constituant le « groupe Nexter » au sens du présent accord, et représentées par **Monsieur Jean-Christophe BENETTI** en qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe, ayant pouvoir aux fins des présentes,

**d'une part,**

**ET :**

**Les organisations syndicales représentatives**

- **Le syndicat CFDT** représenté par son délégué syndical central, M. Daniel Coutaudier,
- **Le syndicat CFE-CGC** représenté par son délégué syndical central, M. Christian Molinery,
- **Le syndicat CGT** représenté par son délégué syndical central, M. Jean-Pierre Brat,

**d'autre part,**

AS  
CG In



## **IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

### **PREAMBULE**

Le présent accord d'intéressement a pour objet d'associer les collaborateurs de l'UES 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,
- Le nombre de recrutements, les jalons de livraison Scorpion franchis, le niveau de qualité et 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.

### **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. Le périmètre des sociétés assujetties à cet accord peut ainsi être amené à évoluer.

### **1-2-1\_Entrée d'une société dans le périmètre de l'accord postérieurement à sa date de signature**

De manière générale, l'intégration d'une nouvelle société prendra effet :

- au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours si la société, a procédé aux démarches d'adhésion au présent accord au plus tard le 30 juin de l'année considérée.
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante si l'adhésion a été effectuée postérieurement au 30 juin de l'année considérée.

### **1-2-2\_Sortie d'une société du périmètre de l'accord postérieurement à la date de sa signature**

Le Directeur des Ressources Humaines du Groupe, entérinera la sortie d'une société, du périmètre de l'accord, selon le formalisme de la dénonciation. Cela ne produira d'effet qu'à l'égard de la société sortante, et ne remettra pas en cause la validité du présent accord.

En cas de sortie en cours d'exercice, celle-ci prendra effet à la clôture de l'exercice précédent la date de la sortie effective du périmètre de l'accord.

## **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 de l'UES, 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 (nombre de recrutements, les jalons de livraison Scorpion, niveau de qualité et de 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 6% en 2017,
- EBIT/CA  $\geq$  à 7% en 2018,
- EBIT/CA  $\geq$  à 8% en 2019.

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. Le CA retenu correspond au CA consolidé de l'UES.

Dès lors que ce seuil de déclenchement est atteint, l'UES est en mesure de procéder au calcul des Coefficient 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 s'élève à 4% de la Masse Salariale de l'exercice considéré figurant dans la déclaration annuelle obligatoire des salaires.

### 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 :
  - o Objectif Commercial pondéré à 40%
  - o Objectif Financier pondéré à 25%
  - o Objectif de Performance pondéré à 35%

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

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

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

Le % d'atteinte de l'objectif évolue de façon proportionnelle entre le seuil de déclenchement et le maximum entraînant 100% d'intéressement, sauf en ce qui concerne l'objectif commercial dont la sur-performance est prise en compte.

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 de l'UES.

Elle est la mutualisation des résultats commerciaux des sociétés constituant l'UES.

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<sup>er</sup> janvier N et le 31 décembre N de chaque année (pour cette première année, N correspond à l'année 2017).

Pour ce critère le % d'atteinte de l'objectif évolue de façon proportionnelle à partir du seuil de déclenchement (50%) et dans la limite des 4% de la MIT.

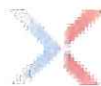
Pour 2017, les objectifs commerciaux et les seuils mini et maxi sont définis en annexe du présent accord.

Pour 2018 et 2019, les objectifs et les seuils seront précisés à chaque début d'année.

Le pourcentage d'atteinte du critère évolue de façon proportionnelle en fonction du pourcentage d'atteinte du montant maximal des prises de commandes externes prévues au budget.

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

$$\text{CPC} = 40\% \times \% \text{ atteinte sur prises de commande externe}$$



#### 4.2. – Objectif financier

La performance financière sera déterminée en fonction de la génération de trésorerie opérationnelle de l'UES avant emprunt, dividendes et hors opérations exceptionnelles.

Elle correspond à la mutualisation des résultats de générations de trésorerie opérationnelle des sociétés constituant l'UES.

Pour 2017, les objectifs financiers et les seuils mini et maxi sont définis en annexe du présent accord. Pour 2018 et 2019, les objectifs et les seuils seront précisés à chaque début d'année.

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 globalement dans le cadre du programme Scorpion afin de servir le client Français avec les ressources et le niveau de qualité adapté tout en garantissant une exigence de sécurité du travail :

- résultats en termes de recrutement à réaliser (uniquement pour l'année 2017),
- niveau de qualité évalué par la note DGA « Qualité Produit » (critère pris en compte sur la durée de l'accord),
- des résultats relatifs à la sécurité (critère pris en compte sur la durée de l'accord),
- respects des jalons de livraison du programme Scorpion (critère à partir de 2018).

Les résultats seront appréciés et consolidés au niveau de l'UES.

Pour 2017, les objectifs de performance, leurs poids respectifs et les seuils mini et maxi sont définis en annexe du présent accord.

Pour 2018 et 2019, les objectifs, les seuils seront précisés à chaque début d'année.

Le pourcentage d'atteinte du critère évolue de façon proportionnelle en fonction du pourcentage d'atteinte des objectifs de performance.

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

$$\text{CPO} = 35\% \times \% \text{ atteinte des performances}$$

*Rw*  
*Se (n)*



## **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 :

- en matière de congés de maternité (art. L.1225-17 c. trav.) et de paternité (art. L. 1225-35),
- en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle (art. L. 1226-7 c. trav.), y compris en cas de mi-temps thérapeutique.

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).

## **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 à la moitié 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 pour la retraite collectif (Perco) 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 sur le FCPE prévu par défaut.

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 – INFORMATION DES SALARIES**

### **8-1. Information individuelle**

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

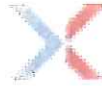
Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

### **8-2\_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 CCE de l'UES Nexter disposera chaque année des informations relatives aux versements effectués au titre de l'exercice précédent. Les Comités d'établissement concernés par le présent accord disposeront également de cette information, pour le périmètre de l'entreprise à laquelle appartiennent les salariés qu'ils représentent.

#### **Article 9 - DUREE - REVISION – DENONCIATION DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 exercices sociaux (3 ans), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, soit jusqu'au 31 décembre 2019.

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.

Pour préserver le caractère aléatoire de l'intéressement, l'avenant portant révision devra obligatoirement être signé avant la fin de la première moitié de la période de calcul de l'intéressement.

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.

Pour être applicable à la période de calcul en cours, la dénonciation devra intervenir avant la fin de la première moitié de la période de calcul de l'intéressement, soit avant le 30 juin de l'année N pour un versement l'année N + 1.

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 10 - 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 poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

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

#### **Article 11 - 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 limite de conclusion de l'accord (soit avant le 15 juillet).



## ANNEXE

### INTERESSEMENT : CRITERES 2017 POUR L'UES NEXTER

Ces critères sont valables pour l'année 2017.

#### **1 – Performance Commerciale (Pondération 40%)**

La Performance Commerciale de l'UES correspond au montant des prises de commandes externes de la société.

Le budget de prise de commande externe 2017 est fixé à 1.506 M€.

	Seuil de déclenchement
% de réalisation du budget	50%
% Intéressement	50%

Le pourcentage d'atteinte du critère évolue de façon proportionnelle à partir de 50% du budget, en restant dans la limite de la MIT (La MIT s'élève à 4% de la Masse Salariale de l'exercice considéré figurant dans la déclaration annuelle obligatoire des salaires).

#### **2 – Performance Financière (Pondération 25%)**

La Performance Financière de l'UES correspond à la génération opérationnelle de trésorerie.

Le budget de variation de trésorerie 2017 est fixé à +80 M€.

	Seuil de déclenchement		Maximum
% de réalisation du budget	80%	100%	120%
% Intéressement	60%	80%	100%

Le pourcentage d'atteinte du critère évolue de façon proportionnelle entre le mini (80% du budget) et le maxi (120% du budget)



### 3 –Performance Opérationnelle (Pondération 35%)

Pour 2017, Ils prennent en compte pour l'UES les objectifs suivants :

- GPEC, objectif de nombre de recrutements = 300.  
Pondération = 15%
- Sécurité (TF3), objectif = 33,4  
Pondération = 10%
- Niveau de Qualité (note DGA, Qualité Produit), objectif = 18,7 / 20  
Pondération = 10%

Critères Seuils et niveau d'intéressement	Recrutements	Sécurité (TF3)	Niveau de Qualité
Seuil de déclenchement minimum 60% d'intéressement	80% de l'objectif	35,2	16,7
80% d'intéressement	90% de l'objectif	34,3	17,7
Max 100% d'intéressement	100% de l'objectif	33,4	18,7

Le pourcentage d'atteinte du critère évolue de façon proportionnelle entre le mini et le maxi.

A partir de 2018, les objectifs et leur pondération deviendront les suivants et les seuils seront précisés à chaque début d'année :

- Livraison Scorpion,  
Pondération = 15%
- Sécurité (TF3),  
Pondération = 10%
- Niveau de Qualité (note DGA),  
Pondération = 10%

Définitions des indicateurs sélectionnés :

-Taux de fréquence des blessures (TF3) = nombre d'accident avec et sans arrêts + 1er soins pour le personnel Nexter et les personnels intérimaires  $\times 10^6$  / nombre d'heures travaillées générées par le personnel Nexter et les personnels intérimaires.



Pour la direction,

Jean-Christophe BENETTI  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT,

Daniel COUTAUDIER

Po Serge GAUBERT

Pour la CFE-CGC,

Christian MOLINERY

Pour la CGT,

Jean-Pierre BRAT

Fait à Versailles-Satory,

le 27/06/2017