

# ACCORD INTERESSEMENT 2020-2022

SNA UNSA signataire pour 2020 uniquement

**Discussions** : Daniel HARARI – Régis BEVILLON – Yves MONNIER – Emmanuelle CLAERBOUT

**Dates des discussions** : Les 15 et 25 mai 2020

**Objet de l'accord** : définir une enveloppe globale distribuable pour la participation et l'intéressement, alignée sur les 4 autres accords triennaux antérieurs. Le contrat d'intéressement reste un contrat facultatif, doit faire l'objet d'un accord pour ouvrir droit aux allégements fiscaux (via le PEE) et prélèvements sociaux. Mais depuis 3 ans, la loi exige que les accords d'intéressement emporte SOIT la signature du syndicat majoritaire SOIT de recourir à un référendum pour valider l'accord.

**Sources législatives** : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/l-interessement>

**Mise en application chez LECTRA** : Ce contrat est signé depuis plusieurs années par notre seul syndicat qui, a constaté une dissonance dans les redistributions. Pour vous forgez une opinion :

- Lire : pourquoi en 2011, fallait-il basculer faire une règle de gestion identique salariés/Direction ?
- Lire : pourquoi en 2014, nous avons dû redoubler de pugnacité ?
- En 2019, après avoir franchi 2 ans une nouvelle marche via une enveloppe en % de la Masse salariale (et non en valeur absolue), Lire pourquoi nous appelons à voter POUR au référendum intéressement
- Lire : l'opinion des salariés, c'est-à-dire le retour de ce référendum

Ainsi, en juin 2020, quand il a fallu renégocier l'accord, la CFDT convaincue de l'intérêt s'est rangé sur cette règle de gestion. Par ailleurs, les deux syndicats, convaincus depuis plusieurs années de la nécessité de « booster » l'épargne salariale, ont profité de ces négociations pour relancer le débat de l'abondement. Mais à notre grande surprise, CFDT et Direction sont tombés d'accord pour que dès 2021 (2<sup>ème</sup> année d'application de l'accord), une part soit prélevée sur la collectivité de travail pour servir aux épargnants du Fond LECTRA)

## Principes défendus et obtenus par le SNA UNSA :



**Nous sommes tombés d'accord sur :**

- La règle de gestion pour 2020
- Le périmètre des ayants droits
- Les modalités de révision
- Le principe de répartition 2020
- Les dates de versement de la prime, ...



**Nous n'avons pas été d'accord sur :**

- Sur le fait d'amputer l'enveloppe de TOUS au bénéfice des QUELQUES épargnants du PEE-Fonds LECTRA.

**C'est contraire aux principes du législateur (L3314-2 code du travail)**

**C'est INJUSTE pour ceux qui ne veulent (ou peuvent) pas épargner 5 ans**

## Conclusions :



Nous sommes consternés par cette erreur qui vise à « déshabiller Pierre » pour « habiller Paul » ; Pierre étant généralement celui qui n'a pas les moyens d'épargner ou qui par choix, préfère utiliser sa prime différemment. Nos experts comptables nous l'ont confirmé : ce principe de « vase communicant » n'est pas réglementaire.

**ACCORD D'INTERESSEMENT  
2020 - 2021 - 2022**

ENTRE

**LA DIRECTION de LECTRA**

Société Anonyme au capital de 32 099 100 €, sise 16-18, rue Chalgrin – 75016 PARIS,  
immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro  
300 702 305

représentée par Monsieur Régis Bévillon,

agissant en qualité de Directeur des ressources humaines France ,

d'une part,

Et

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES** suivantes :

CFDT, représentée par Monsieur Yves Monnier, délégué syndical,

SNA - affilié UNSA, représentée par Madame Emmanuelle Claerbout, déléguée syndicale,

d'autre part,

### **PREAMBULE**

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail relatif à l'intéressement des collaborateurs à la performance de l'entreprise.

Il constitue un des éléments de la politique sociale de Lectra. Il traduit la volonté de partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel, les gains qui peuvent être réalisés du fait d'une meilleure efficacité des collaborateurs et d'une meilleure organisation de l'entreprise. Cet accord a ainsi pour objet d'impliquer et d'associer l'ensemble du personnel à l'amélioration constante de la situation économique de l'entreprise.

A cet effet, l'accord définit les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement. Ces modalités ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

- mettre en œuvre un accord permettant d'appliquer des modalités similaires entre le calcul de la part variable des rémunérations des dirigeants et celui de l'intéressement ;
- permettre d'attribuer aux collaborateurs une part de la richesse dégagée par l'entreprise sans compromettre pour autant la capacité de celle-ci à assurer son développement.

De fait, la performance de l'entreprise prise en compte pour déterminer le niveau de l'intéressement est appréciée sur la base des trois critères suivants :

- le résultat consolidé avant impôt ;
- les commandes, exprimées en points « GAP » ;
- la croissance de la valeur annuelle des contrats récurrents actifs.

Ainsi, ces dispositions, en consacrant la convergence des actions individuelles vers une communauté d'intérêt, matérialisent le signe de l'unité de l'entreprise. Elles sont également une marque de considération et de reconnaissance de la contribution de l'ensemble du personnel à la création du résultat de l'entreprise. Enfin, elles reflètent la capacité d'adaptation de Lectra à son environnement économique en mettant en exergue son impératif de rentabilité à court terme, tout en mesurant les progrès réalisés dans les domaines qui permettront d'assurer sa pérennité et son développement à moyen terme.

Pour permettre une distribution convenablement équilibrée, les modalités de répartition de la prime d'intéressement tiennent compte de deux critères de répartition individuelle :

- le temps de présence au cours de l'exercice ;
- la masse salariale de chaque intéressé avec une valeur plancher et une valeur plafond basées sur un indicateur évolutif : le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant des résultats des formules de calcul conformes à l'application de l'accord.

L'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires, mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord. Etant basé sur l'application d'une formule intégrant trois critères, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, potentiellement, être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le montant de l'intéressement tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

### DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord a pour objet de fixer : le cadre d'application, les bénéficiaires, la durée de l'accord, 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 convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

### Article 1 : Cadre d'application

Cet accord concerne l'ensemble des établissements Lectra situés en France:

- LECTRA - ZI de Marticot - BP34 – 33 610 CESTAS,
- LECTRA - 16 - 18, rue Chalgrin – 75 016 PARIS,
- LECTRA - Espace Performance - Bât C, 2 place Michel Ange – 49 300 CHOLET,
- LECTRA - 10 rue Pergolèse - 75 016 PARIS,
- LECTRA - 40 avenue Georges Pompidou – 69 003 LYON.

### Article 2 : Bénéficiaires

Bénéficiaire du présent accord, au *pro rata temporis* de leur présence assimilée à du temps de travail effectif pour le personnel entré ou sorti en cours d'exercice, tous les collaborateurs de l'entreprise ayant totalisé au moins trois mois d'ancienneté au 31 décembre de chaque exercice.

Cette condition d'ancienneté s'apprécie en tenant compte de tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent dans le respect des textes en vigueur.

L'intéressement est dû à tout collaborateur quittant l'entreprise pour quelque cause que ce soit, dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté indiquées au paragraphe ci-dessus.

Les collaborateurs en contrat à durée déterminée et / ou en temps partiel bénéficient de l'intéressement dans les mêmes conditions que les collaborateurs en contrat à durée indéterminée.

### Article 3 : Durée, dénonciation, révision et renouvellement de l'accord

L'accord est conclu, conformément à la loi, pour une durée de trois ans et s'applique donc aux trois exercices allant du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2022.

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans les mêmes formes que celles ayant procédé à sa conclusion.

La dénonciation doit être notifiée à la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine - UT de la Gironde, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les parties signataires s'engagent en cas de dénonciation à se rencontrer dans les meilleurs délais afin d'établir les bases d'un nouveau contrat adapté aux circonstances du moment.

Le calcul de l'intéressement ci-dessous explicité est aligné sur les valeurs définies annuellement pour le versement de la rémunération variable des dirigeants. Ces modalités de calcul peuvent rendre nécessaire la conclusion d'un avenant précisant les valeurs des agrégats de l'exercice en cours.

Dans ce cas, un avenant sera conclu entre les parties signataires. Il devra être conclu avant la fin du premier semestre d'une année civile, pour être applicable à ladite année.

L'accord pourra être renouvelé dans les mêmes formes que lors de sa conclusion, dans les mêmes termes ou avec des aménagements ; il ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

### CALCUL DE L'INTERESSEMENT

#### Article 4 - Mode de calcul de la prime d'intéressement

La prime d'intéressement (**Pint**) à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement est déterminée comme suit :

**Pint = Montant Global Distribuable (MGD) - Réserve Spéciale de Participation (RSP).**

#### Article 5 - Mode de calcul du montant global distribuable (MGD)

##### 5-1 Trois agrégats

Le MGD sera calculé à l'aide d'une formule intégrant trois agrégats :

**RAI** = Résultat consolidé avant impôts tel que publié par l'entreprise dans ses comptes annuels certifiés par ses commissaires aux comptes, après neutralisation des éléments suivants :

- produits et charges à caractère non récurrent, y compris, le cas échéant, amortissement des écarts d'acquisition ;
- produits et charges financiers.

**GAP** = Points "GAP" consolidés, tels que calculés selon les règles décrites en annexe au présent accord sur la base des commandes enregistrées, et utilisés pour déterminer la performance commerciale de l'entreprise, critère entrant dans le calcul de la rémunération variable des équipes de direction.

**CC** = Croissance des contrats récurrents : croissance de la valeur annuelle des contrats récurrents actifs de l'entreprise. Cette croissance concerne les contrats de services *Power*, les contrats d'évolution des logiciels, les contrats *Remote Expertise*, les contrats *Lectra Software Maintenance* (LSM), mais aussi les contrats d'abonnement des logiciels (*SaaS*). Cette croissance est calculée selon les règles décrites en annexe au présent accord.

##### 5-2 Un coefficient de performance calculé pour chaque agrégat

Pour chaque agrégat et pour chaque année :

- un seuil de déclenchement a été défini en dessous duquel le coefficient de performance dudit agrégat sera égal à zéro ;

- un objectif 100% a été défini à l'atteinte duquel le coefficient de performance dudit agrégat sera égal à 100 % ;
- un montant maximum 200 % a été défini à l'atteinte duquel le coefficient de performance dudit agrégat sera plafonné à 200 %.

Les coefficients de performances (CP) des trois agrégats sont les suivants :

1. CP/RAI : coefficient de performance du résultat
2. CP/GAP : coefficient de performance des points GAP
3. CP/CC : coefficient de performance des contrats récurrents.

Pour tous les agrégats, les **seuils de déclenchement**, les **objectifs 100 %** et les **montants maximum 200 %** des trois années, sont détaillés au paragraphe 5.5 ci-dessous.

### 5-3 Un coefficient de performance global compte tenu du poids de chaque agrégat

Le coefficient de performance global, CP/GLO, tiendra compte de la pondération suivante pour chaque agrégat dans son calcul global :

- RAI = 30 %
- GAP = 40 %
- CC = 30 %

Ainsi :

$CP/GLO = (CP/RAI \times 30 \%) + (CP/GAP \times 40 \%) + (CP/CC \times 30 \%)$ .

### 5-4 Un MGD fixé par accord et auquel s'applique le coefficient de performance global

**Si le coefficient de performance global est compris entre 0 et 100%, alors le calcul du MGD sera le suivant :**

- Pour 2020 :  $MGD \text{ (en €)} = MSRRI \times 2020 \times 6.77 \% \times CP/GLO$

*\*MSRRI : Masse Salariale Réelle Retraitée Intéressement, il s'agit de la masse salariale servant de base à la prime d'intéressement. Comme mentionné dans cet accord, elle est retraitée, pour les bénéficiaires, des absences, des temps partiels, des planchers et plafonds applicables.*

A compter de 2021 une politique d'abondement sur le plan d'épargne d'entreprise (Fonds Lectra Investissement) est mise en œuvre et formalisée par accord.

Il est convenu que 50 % du montant de l'abondement annuel total sera déduit du MGD, les autres 50 % constituant un versement complémentaire au MGD à la charge de Lectra.

Pour 2021, première année de la mise en œuvre de l'abondement, la quote-part de 50 % du montant total de l'abondement qui sera déduite du MGD est estimé à 100 000 €, et la formule de calcul du MGD est donc la suivante :

- Pour 2021 :  $MGD \text{ (en €)} = [MSRRI \times 2021 \times 6.77 \% \times CP/GLO] - 100\,000$

En 2022, la formule évolue afin de corriger les éventuels effets d'une estimation erronée de 50 % de l'abondement 2021 (100 000,00 €). Le montant réel de l'abondement (ABR) versé en 2021 sera en effet connu, ce qui permettra de corriger l'écart entre le montant réel et le montant estimé dans le calcul de MGD pour 2022. Parallèlement, le montant réel de l'abondement 2021 sera considéré comme une nouvelle estimation pour la quote-part de 50 % déduite du MGD en 2022.

La formule sera donc la suivante :

- Pour 2022 : MGD (en €) = [MSRRI 2022 x 6.77 % x CP/GLO] – [ABR 2021 x 50 %] + [100 000 - (ABR 2021 x 50 %)]

**Si le coefficient de performance global est supérieur à 100 % et inférieur à 200 %**, alors aux formules précisées ci-dessus viendront s'ajouter, pour les années 2020, 2021 et 2022 la formule suivante :

$$+ [(CP/GLO - 100 \%) \times (MSRRI 202X \times 4,69 \%) ]$$

Le coefficient de performance CP/GLO est plafonné à 200%.

#### 5-5 Tableau de détail des seuils, objectifs et montants maximum

LIBELLES	2020	2021	2022
<b>RAI (*)</b>			
Seuil de déclenchement	32 800 000 €	36 080 000 €	39 688 000 €
Objectif 100%	40 800 000 €	44 880 000 €	49 368 000 €
Montant maximum 200%	44 800 000 €	49 280 000 €	54 208 000 €
<b>GAP</b>			
Seuil de déclenchement	95 200 000	104 720 000	115 192 000
Objectif 100%	136 000 000	149 600 000	164 560 000
Montant maximum 200%	156 400 000	172 040 000	189 244 000
<b>CC</b>			
Seuil de déclenchement	0	0	0
Objectif 100%	7 400 000 €	8 880 000 €	10 656 000 €
Montant maximum 200%	9 900 000 €	11 880 000 €	14 256 000 €

(\*) Le montant de RAI objectif est calculé à partir de l'hypothèse d'une parité €/ \$ moyenne en 2020 de € 1 / \$ 1,12 (cours de change du budget 2020). La comparaison entre le résultat réel et l'objectif se fera à



données comparables. A titre d'exemple, pour 2020, ce sont donc les résultats 2020 convertis aux cours de change du budget 2020 qui seront comparés à l'objectif pour déterminer le résultat obtenu pour ce critère.

### VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

#### Article 6 – Plafonnement collectif et individuel

Le montant de la prime à payer est conditionné par le respect des règles de plafonnement collectif et individuel de l'intéressement prévues par les articles L. 3314-1 et suivants du code du travail.

**Plafonnement collectif :** Le montant des sommes distribuables au titre d'un exercice ne peut dépasser 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel des établissements concernés par l'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-8 du code du travail.

**Plafonnement individuel :** Le montant des primes attribuées à un même collaborateur est plafonné à une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale en vigueur dans l'exercice concerné par l'accord, soit 20 568 € pour 2020.

#### Article 7 – Répartition individuelle

Le montant global d'intéressement résultant de l'application des règles de calcul et de versement spécifiées ci-dessus sera réparti entre les bénéficiaires selon les principes suivants :

- 50 % du montant de l'intéressement sera réparti de façon égalitaire entre les collaborateurs bénéficiaires en fonction du temps de présence à l'effectif en tenant compte des absences légalement assimilées à du temps de travail effectif.

L'appréciation du temps de travail entre les collaborateurs soumis au forfait tous horaires, ou à une convention de forfait de 218 jours travaillés, ou encore soumis aux régimes des 35 heures, se fera en jours calendaires (les jours de congés légaux ou de RTT ne seront pas décomptés du temps de travail).

La part d'intéressement revenant à un collaborateur travaillant à temps partiel sera calculée au prorata de son temps de travail (ex. : 50 % de la part égalitaire revient au collaborateur ayant travaillé à mi-temps durant toute l'année).

- 50 % du montant de l'intéressement sera réparti au prorata des salaires des bénéficiaires (répartition proportionnelle) avec application du salaire plancher et du salaire plafond au prorata du temps travaillé.

Le salaire considéré dans ces modalités d'attribution est le salaire brut des bénéficiaires tel que figurant à la déclaration annuelle des salaires.

De ce salaire de référence, sont exclues :

- la compensation financière des heures pour recherche d'emploi non utilisées ;
- les primes exceptionnelles.

A ce salaire de référence, sont ajoutés :

Les salaires inhérents aux périodes d'absence légalement assimilées à du temps de travail effectif visées à l'article L 3314-5 du code du travail, de manière à reconstituer les salaires qui auraient été perçus par les bénéficiaires s'ils n'avaient pas été absents.

Le salaire de référence pour chaque salarié ne peut être inférieur à 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (valeur plancher) et il ne peut être supérieur à 265 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (valeur plafond) pour un travail à temps complet.

### Article 8 - Date de versement de l'intéressement

L'exercice social de l'entreprise coïncidant avec l'année civile, le calcul de l'intéressement aura lieu dans les quatre mois suivant la clôture de l'exercice, soit au plus tard le 30 avril de l'exercice n+1. Le montant global provisoire de l'intéressement sera communiqué à la commission de suivi au plus tard le 15 mai.

Le montant global définitif de l'intéressement sera déterminé après approbation des comptes de l'exercice par l'assemblée générale des actionnaires.

La prime individuelle d'intéressement sera versée à chaque bénéficiaire au plus tard le 31 mai. Le versement de l'intéressement sera distinct de celui du salaire.

En même temps que le versement de la prime individuelle d'intéressement, chaque bénéficiaire reçoit une fiche indiquant le calcul de la prime attribuée et rappelant les règles essentielles de calcul de la prime globale d'intéressement.

En cas de départ d'un bénéficiaire, pour quelque motif que ce soit, il est informé au moment de l'établissement de son solde de tout compte, qu'il devra faire connaître à la Direction des ressources humaines l'adresse à laquelle devra lui être envoyé l'éventuel intéressement.

Dans l'hypothèse où un collaborateur ne pourrait être contacté à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre seront tenues à sa disposition pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignation où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

A l'expiration du délai de prescription, ces sommes seront affectées au Fonds de solidarité vieillesse.

### Article 9 – Acompte – calcul et modalités

Il sera procédé, au début de chaque mois de novembre couvert par cet accord, à un calcul prévisionnel de l'intéressement sur la base des résultats correspondants à la tendance de compte de résultat consolidé de l'exercice en cours, communiqué au Conseil d'administration de chaque fin de mois d'octobre.

Associé à la projection des autres agrégats un montant prévisionnel d'intéressement sera établi et autorisera le calcul d'un acompte pouvant représenter jusqu'à 40% de ce montant versé sur la paie de novembre.

**Le versement de cet acompte n'est pas systématique car il reste soumis à l'évaluation du montant du versement prévisionnel d'une participation (au sens de l'article L 3322-1 du code du travail) au titre de l'exercice en cours.**

### Article 10 - Régime social et fiscal de l'intéressement

L'intéressement n'a pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, pour l'application de la législation du travail et de la législation de la sécurité sociale.

Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

L'intéressement versé aux collaborateurs est exonéré de toute charge sociale, mais reste soumis à l'impôt sur le revenu sous réserve des dispositions de l'article 11, ainsi qu'à la CSG et la CRDS.

### Article 11 - Affectation facultative au Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE)

Tout bénéficiaire de l'intéressement peut affecter une partie ou la totalité de cet intéressement au PEE, les sommes ainsi placées étant exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Chaque bénéficiaire reçoit une note l'informant du montant global de l'intéressement qui lui est dû. Dans les 15 jours suivant la remise de cette note, les bénéficiaires intéressés doivent indiquer à la Direction des ressources humaines la somme qu'ils souhaitent toucher et/ou verser dans le PEE; cette somme sera retenue sur l'intéressement distribué en mai.

A défaut de réponse dans les 15 jours, le collaborateur est considéré souhaiter affecter son intéressement au PEE. Dans ce cas, les sommes sont placées sur le fonds le plus sécurisé du PEE conformément aux dispositions légales.

## INFORMATION DU PERSONNEL, SUIVI DE L'ACCORD

### Article 12 - Dépôt de l'accord

Un exemplaire signé du présent accord, sera remis à chaque organisation syndicale représentative pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du code du travail. Ainsi :

- Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Bordeaux ;
- Un dépôt de l'accord sur la plateforme de télé procédure du Ministère du travail sera réalisé, accompagné des pièces visées à l'article D. 2231-7 du Code du travail.

### Article 13 - Affichage et communication

Le présent accord sera publié sur le site inet accessible aux équipes de Lectra France.

### Article 14 - Commission de l'intéressement

L'application du présent accord est contrôlée par une commission spécialisée.

Cette commission se réunit chaque année à l'initiative de la direction de Lectra, pour prendre connaissance du montant global provisoire de l'intéressement et vérifier la bonne application de l'accord et, en particulier, les modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires.

Elle est composée de deux représentants désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord, ainsi que d'un représentant désigné par la Direction des ressources humaines.

### Article 15 - Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par la commission de l'intéressement prévue à l'article 14.

Toute partie au litige pourra se faire assister par une personne compétente de son choix nommée à titre d'expert, appartenant ou non à l'entreprise.

Si un désaccord persiste, le différend peut être évoqué devant le Directeur de la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine - UT de la Gironde. Si le désaccord subsiste encore, le différend peut être porté devant le tribunal compétent du lieu du siège social de l'entreprise.

Fait à Cestas, le 17 juillet 2020 en quatre exemplaires originaux.

Signatures

Régis Bévilion

Directeur ressources humaines France

Emmanuelle Claerbout (SNA-UNSA)

Yves Monnier (CFDT)

**ANNEXE A L'ACCORD D'INTERESSEMENT  
2020 - 2021 - 2022**

## ANNEXE N°1 A L'ACCORD D'INTERESSEMENT

### COMPLEMENT DE DEFINITION DES AGREGATS RETENUS DANS L'ACCORD

#### 1. Point GAP

L'**agrégat** points "GAP" consolidés utilisé par la formule d'intéressement 2020, 2021, 2022 se décline selon les modalités suivantes :

- **Définition du système GAP**

Le système GAP permet de mesurer la valeur ajoutée des ventes de nouveaux systèmes, de services professionnels, de contrats de service et de nouvelles souscriptions (\*1) et de sanctionner la perte de contrats (sous certaines conditions rappelées dans la procédure officielle ("2020 GAP Rules") en accord avec les objectifs stratégiques du Groupe, tels qu'ils sont définis pour l'année considérée.

Le niveau de rétribution des forces commerciales est donc fonction de leur capacité à vendre les solutions Lectra en privilégiant les produits et services dits stratégiques à forte valeur ajoutée, à réaliser un volume d'affaires correspondant à son niveau d'expérience et de compétences, à tenir les prix et minimiser les remises accordées, à maintenir la base contrats de leur portefeuille clients et enfin, à prospecter de nouveaux comptes, tous ces éléments étant formalisés par le calcul de points GAP.

L'accord d'intéressement fait donc référence au cumul de l'ensemble des points GAP calculés au niveau du groupe pour chaque année de référence selon les modalités détaillées dans le paragraphe « calcul du Gap Groupe ».

Toutes les règles de calcul des points GAP sont disponibles dans la procédure officielle "2020 GAP Rules ". Ces règles sont communiquées aux commerciaux avec leurs objectifs qui sont fixés par les managers, sous contrôle du Comité Exécutif et sont également disponibles dans la librairie du logiciel CRM Salesforce.

(\*1) *Un système peut comprendre des équipements, des logiciels, des kits de consommables et de l'installation. Les services professionnels regroupent l'offre de formation, de conseil et de prestations de services. Les contrats de service regroupent les contrats Power, les contrats de Support, les contrats Lectra Software maintenance (LSM) sur les logiciels, les contrats Remote Expertise sur les logiciels et les contrats d'évolution logiciel. La souscription correspond au modèle d'abonnements SaaS.*

- **Calcul des points GAP :**

Le système GAP repose sur 3 paramètres :

- L'application d'un coefficient sur chaque produit du catalogue vendu (« Classe GAP »). Les produits à forte valeur ajoutée /stratégiques bénéficient des coefficients (« GAP class ») les plus élevés.
- La prise en compte du niveau de remise concédé sur la vente (« Taux de remise global de la commande »). Ce taux de discount entre, doublement, en déduction du nombre de points GAP associé à une vente signée au prix catalogue.
- L'application d'un coefficient sur la commande globale nommé GAP Prospection Incentive (« GAP PI ») qui est octroyé lors de la vente à un nouveau compte client, ou lors de la première vente d'un produit à forte valeur ajoutée.

Ainsi, le calcul des points GAP d'une commande est le suivant :

- Points GAP d'une commande = [Somme des produits vendus au prix Catalogue x Classe GAP] x [Impact de la remise (\*2) x [GAP PI]]

(\*2) Impact du Remise =  $1 - [2 \times \text{Taux de remise global de la commande}]$

- **Calcul du GAP Groupe**

L'objectif « GAP Groupe » est construit sur la base du budget du Groupe.

Le résultat « GAP Groupe » correspond à la consolidation du GAP des commandes converties au cours budget groupe.

## **2. CC : Croissance contrats ou croissance de la valeur annuelle des contrats récurrents actifs**

Les contrats récurrents constituent un élément très important de la performance du Groupe. Ils représentent près d'un tiers du chiffre d'affaires consolidé et leur caractère récurrent procure une sécurité opérationnelle qui en fait un paramètre essentiel du modèle économique du Groupe.

A ce titre, les contrats récurrents font l'objet d'un suivi particulier au travers d'un reporting qui leur est propre, pour mesurer la performance obtenue. Ils constituent également un des principaux paramètres sur lesquels les performances individuelles et collectives des équipes de direction des filiales et du Groupe sont jugées.

La performance sur ce critère se juge sur la valeur annuelle des contrats actifs. Plus que le chiffre d'affaires, qui n'est qu'une conséquence des nouveaux contrats signés avec les clients ou de ceux qui sont perdus, c'est l'évolution de la valeur de l'ensemble des contrats actifs qui permet de mesurer la performance du Groupe sur les contrats récurrents.

Les contrats qui sont concernés par ce suivi sont les suivants :

1. Contrats appelés « POWER » (associés aux équipements de CFAO et comprenant généralement l'évolution du logiciel qui pilote l'équipement) ;
2. Contrats d'évolution des logiciels, permettant au client de recevoir gratuitement les nouvelles versions du logiciel pour lequel il a souscrit un contrat d'évolution ;
3. Contrats « Remote Expertise » permettant d'obtenir un support en ligne, au téléphone et/ou via internet ;
4. Contrats de Maintenance des Logiciels (communément appelés LSM), qui sont destinés à progressivement remplacer les Contrats d'évolution des logiciels et les contrats « Remote Expertise » ;
5. Contrats d'abonnement des logiciels (SaaS).

Ces contrats font l'objet de références commerciales parfaitement identifiées dans les systèmes d'information du Groupe, afin de pouvoir assurer leur suivi.

Le reporting, qui permet de suivre de façon précise la variation de la valeur annuelle des contrats actifs, mesure, pour l'année pour laquelle la performance est suivie :

1. L'augmentation de cette valeur annuelle des contrats actifs au travers de la signature de nouveaux contrats ;
2. La diminution de valeur annuelle des contrats actifs au travers de la résiliation ou de la perte de contrats existants ;
3. L'augmentation ou la diminution de valeur annuelle des contrats actifs au travers de la variation, à la hausse ou à la baisse, du prix des contrats payés par les clients.

Pour chacun des cas de variation de la valeur annuelle de la base des contrats récurrents actifs, tels que décrits ci-dessus, c'est le montant annuel du contrat qui est systématiquement retenu. Les règles de mesure de cette performance sont décrites ci-dessous :

#### A – Nouveaux contrats :

Chaque nouveau contrat signé avec un client permet d'augmenter, à la date de la signature dudit contrat, la valeur annuelle de la base des contrats récurrents actifs. Le fait générateur de l'augmentation de valeur annuelle des contrats est la signature de la commande du contrat et non le chiffre d'affaires dont la reconnaissance peut être différée dans le temps et s'étalera sur la période couverte.

#### B – Perte de contrats :

Un contrat résilié par un client (ou par Lectra) va diminuer immédiatement la valeur annuelle des contrats actifs, même si ce contrat continue à générer du chiffre d'affaires pendant plusieurs mois. Le fait générateur est donc la date de la réception du courrier de résiliation par le client ou celle de l'envoi du courrier de résiliation lorsque cette dernière est à l'initiative de la société. Parallèlement, les règles internes du Groupe indiquent qu'un contrat non payé par le client après 6 mois de la date à laquelle le paiement devait être reçu doit être systématiquement considéré comme perdu dans le reporting des contrats.

#### C – Variation de valeur des contrats :

Parallèlement, les variations de la valeur annuelle des contrats sont enregistrées à la date à laquelle elles sont validées et acceptées par le client, qu'il s'agisse d'une augmentation ou d'une diminution de la valeur des contrats.

Les variations de valeur peuvent provenir d'une renégociation à la baisse du prix payé par le client (pour éviter une perte totale du contrat), de l'adaptation du contrat au besoin du client (le prix du contrat peut alors augmenter ou diminuer) ou encore de l'augmentation annuelle pratiquée par application d'un indice ou de l'inflation.

Les données en devises étrangères sont converties en euros à l'aide des cours de change retenus pour le budget de l'année en cours.

Cette performance est suivie par le Groupe. Un reporting est élaboré à partir des informations détaillées communiquées par les filiales et régions du Groupe. L'ensemble des données ainsi consolidées est conservé dans des bases de données, ce qui permet un suivi précis et rigoureux de l'information et permet d'en assurer la qualité et la fiabilité. Les données détaillées fournies par les filiales sont contrôlées au travers d'une extraction réalisée dans les systèmes d'information du Groupe. Le fait que ce paramètre soit utilisé pour calculer la partie variable de la rémunération de nombreuses personnes au sein du Groupe conduit à ce que les chiffres obtenus soient vérifiés et contrôlés de façon très précise et rigoureuse.