**ACCORD COLLECTIF**

**PROTOCOLE DE RÉMUNÉRATION VARIABLE**

Entre les soussignées :

**La SNC VILLA MEDICIS DIJON PETITES ROCHES**

Identifiée sous le n° SIRET 807 489 679 000 17

Au capital de 10 000 euros

Sise : 20, Chemin des petites Roches – 21000 DIJON

Représentée par la société SAS SOREFI, société par actions simplifiées au capital de 7.000.000 euros ayant son siège social à DIJON (21000), 18 Boulevard de Brosses, immatriculée au RCS sous le n° 317 784 361, elle-même représentée par son directeur général, ayant tous pouvoirs à l’effet des présentes,

D’une part,

**Et la Délégation salariale composée de :**

, membre titulaire du CSE,

D’autre part,

***PREAMBULE***

L’entreprise a décidé de déployer une politique de développement de ses activités et de qualité de ses prestations pour se démarquer de ses concurrents dans un secteur économique qui se transforme avec l’arrivée sur le marché de nouveaux entrants.

La direction souhaite étendre les systèmes de commissionnement et de reconnaissance de la qualité des résultats et de la relation avec les résidents :

* En renouvelant la prime de qualité destinée à l’ensemble du personnel mise en place l’année dernière,
* En modifiant le système de calcul des primes commerciales à destination des conseillers,
* En élargissant la base de calcul du commissionnement du Responsable de Site aux résultats de développement et de qualité des prestations et des projets.

\*\*\*

***Article 1 - Champ d’application de l’accord***

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel sous contrat à durée indéterminée de la Société Villa Médicis Dijon Petites Roches, présent dans l’entreprise à la date de signature de l’accord sous réserve des exclusions et des conditions d’ancienneté prévues ci-après ou ultérieurement par voie d’accord.

***Article 2 – Prime de fin d’année destinée au personnel de la Villa Médicis***

La direction souhaite instaurer une prime annuelle destinée à l’ensemble du personnel présent dans l’entreprise depuis au moins six mois au 31 décembre de chaque année (ancienneté après déduction des absences non considérées comme du travail effectif : maladie, congé sans solde…). Sont exclus de cette enveloppe Les Directeurs, Responsables de Site, Conseillers Résidentiels et tout salarié absent plus de 6 mois au cours de l’année.

Il s’agit de valoriser la qualité du travail accompli directement ou indirectement pour améliorer la qualité des prestations aux résidents sous toute ses formes (par exemple de l’accueil aux prospects ou de la propreté des locaux etc.) ainsi que la reconnaissance de l’importance du travail en équipe.

Cette prime prend la forme de l’allocation d’une enveloppe calculée en fonction du niveau de résultats atteint par la Villa Médicis Dijon Petites Roches par rapport à un panel de 6 objectifs fixés au 1er trimestre de chaque année. Cette enveloppe est ensuite répartie entre les personnels concernés.

Les critères de répartition individuels sont ensuite choisis par la direction sur les thèmes du développement de l’activité commerciale, la qualité des process et des prestations ou encore la conduite de projets locaux pour l’ensemble de la Villa Médicis Dijon Petites Roches.

Le calcul de l’enveloppe :

En fonction du niveau d’atteinte des résultats, il sera attribué une enveloppe globale de 1 500 € brut, 1 000 € brut ou 500 € brut par personne en CDI au 31 décembre de l’année N et disposant d’une ancienneté d‘au moins 6 mois selon les modalités prévues dans les articles 1 et 2 de cet accord.

Chaque résidence dispose d’une feuille d’objectifs (Cette feuille d’objectifs est jointe en Annexe). Ces objectifs sont ainsi répartis en items, orientés sur le commerce :

1/ La réalisation de vente de baux longs séjours par rapport à l’objectif annuel 2024 :

* 20% affectés à la réalisation de vente brute de baux longs séjours par rapport à l’objectif 2024 (200 points)
* 20% affectés à l’atteinte des objectifs cumulés mensuels de baux nets par rapport à l’objectif annuel 2024 (200 points)

2/ La contribution brute par rapport à l’objectif 2024 : 40% (400 points)

3/ La gestion de la qualité au sein de la villa :

* 3% affectés lors de la réalisation de 60 chrono si le pourcentage obtenu soit au minimum de 75% (30 points)
* 2% affectés à l’enquête de satisfaction annuelle si le pourcentage obtenu soit au minimum de 85% (20 points)

4/ La gestion financière au sein de la villa :

* 2% affectés à la tenue comptable de la résidence et ses impayés (20 points)
* 3% affectés au suivi de la facturation clients (30 points)

5/ La gestion des Ressources Humaines au sein de la villa :

* 3% affectés à la gestion des paies et l’utilisation de skello (30 points)
* 2% affectés à la gestion des ressources humaines, qualité de vie au travail au sein de la villa : ambiance au travail, stabilité de l’équipe, absentéisme (20 points)

6/ Un projet MDRS d’envergure et de haute qualité : 5% (50 points)

Chacun de ces objectifs est pondéré, de sorte à arriver à un total de 1 000 points potentiels. Tous les objectifs atteints à 100% donnent ces 1 000 points.

A cela s’ajoute une ligne bonus de 5% affectés à l’évaluation managériale, réalisée par le CODIR sur une échelle de 0 à 50 points complémentaires.

Chaque objectif entraine l’attribution des points correspondant au pourcentage d’atteinte de l’objectif. Les événements exceptionnels survenant en cours d’année, de nature à empêcher la réalisation des objectifs sur une période donnée, seront pris en compte en fin d’année, pour maintenir l’équité.

Le calcul du montant de l’enveloppe globale est réalisé selon la méthode suivante :

* Si la résidence atteint un score de 850 à 999 points sur 1 000 : enveloppe de 500 € brut par collaborateur,
* Si la résidence atteint un score de 1 000 à 1 149 points sur 1 000 : enveloppe de 1 000 € brut par collaborateur,
* Si la résidence atteint un score de 1 150 points et plus : enveloppe de 1 500 € brut par collaborateur.

Aucune prime ne sera versée si la Résidence n’atteint pas un score minimum de 850 points.

La répartition individuelle de l’enveloppe :

Cette enveloppe est ensuite répartie individuellement par le Directeur de Résidence de la Villa Médicis et validée par la Direction Générale, à chaque personne de l’équipe en fonction de la qualité de son travail, son engagement, son esprit d’équipe et son attitude de coopération avec les membres de l’équipe. Pour le personnel encadrant, il sera tenu compte de la qualité de son management (Chef de cuisine, Responsable de salle, etc.).

Les objectifs et critères individuels seront formalisés lors de l’entretien annuel d’appréciation de l’année N, et le montant de la prime individuelle versée après l’EAA au 1er trimestre de l’année suivante. La prime correspondante sera donc versée avec la paie du mois d’avril 2025 pour le personnel bénéficiant de l’ancienneté pré requise et encore présent au moment du versement sans procédure disciplinaire ou rupture de contrat en cours.

Les résultats atteints par l’ensemble de l’équipe de la Villa Médicis Dijon Petites Roches seront régulièrement portés à la connaissance du personnel par voie d’affichage et présentés en CODIR par le Directeur ou Responsable de Site de la villa.

Exemple de calcul de l’enveloppe à répartir ensuite individuellement auprès des personnels :

Une villa avec 17 collaborateurs au 31/12 en CDI dont un Responsable de site, un Conseiller, un CDD et 1 CDI absent plus de 6 mois, ayant atteint 1020 points se verra attribuer une enveloppe de 13 000 € (17 – 1 resp de site – 1 conseiller – 1 CDD – 1 CDI absent x 1 000€) à répartir sur 13 personnes.

***Article 3 – Prime du Responsable de Site***

Le Responsable de Site pilote la réalisation des objectifs en collaboration avec le Directeur Multi-Sites.

A ce titre, il bénéficie d’une rémunération variable :

* Mensuelle : modérée sur la base de 5% de l’écart du chiffre d’affaires HT supplémentaire généré sur le long séjour par la Résidence Service Villa Médicis de Dijon Petites Roches le(s) mois où celui-ci sera dépassé vis-à-vis du mois M-1.

Cette prime sera versée sous 2 conditions :

L’intégralité de la facturation M-1 devra être réalisée selon les dates précisées dans le calendrier annuel RSVM. Si celle-ci n’a pas été traitée intégralement, la prime ne sera pas versée durant les 2 mois qui suivent la régularisation de la facturation (soit M ni en M+1).

Elle sera proratisée en cas d’absence du collaborateur non considérée comme du travail effectif.

* Annuelle : centrée sur les résultats commerciaux atteints par la Villa Médicis Dijon Petites Roches, définit à l’identique des objectifs détaillés dans l’article 2 de l’accord.

Modalité de calcul de la prime :

\* Si le responsable de site atteint un score de 850 à 999 points : prime d’un montant brut de 2 000 €,

\* Si le responsable de site atteint un score de 1 000 à 1 149 points : prime d’un montant brut de 4 000 €,

\* Si le responsable de site atteint un score de 1 150 points ou plus : prime d’un montant brut de 6 000 €.

Ces primes sont calculées sur le résultat annuel au 31 décembre N, et seront donc versées avec le salaire d’Avril N+1.

***Article 5 – Date d’entrée en application et durée du présent accord***

Le présent accord entrera en vigueur à compter du mois suivant son dépôt, sauf dispositions particulières précisées dans l’accord.

Le présent accord concerne les primes qui seront versées au titre de l’année 2024.

***Article 6 – Dépôt et publicité***

En application des articles L.2231-5 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis à la DREETS de Bourgogne Franche Comté et publié, selon les modalités légales et réglementaires actuellement en vigueur. A cet effet, deux versions sur support électronique seront transmises.

Une version intégrale de l’accord et une version anonyme destinée à sa publication ne comportant ni les noms, prénoms et signatures des négociateurs, conformément aux dispositions de l’article L.2231-5-1 du Code du Travail.

Il sera également remis un exemplaire du présent accord au Greffe du Conseil de Prud’hommes de Dijon.

L’accord sera communiqué au personnel par voie d’affichage.

Fait à Dijon Petites Roches, le 12 juin 2024, en quatre exemplaires originaux.

Membre titulaire du CSE, La Directrice Multi-Sites,