# PROCES VERBAL D’ACCORD

# PORTANT SUR LES

# NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Les organisations syndicales suivantes ont été appelées à venir participer à la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les matières prévues à l’article L 2242-1 et suivants du Code du Travail :

* + CFTC représentée par la déléguée syndicale,
  + CFE-CGC représentée le délégué syndical.

A l'issue de la négociation, il a été convenu ce qui suit entre :

* La Société Cultur**espaces** représentée le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur Général Adjoint

D’une part,

* Les Organisations syndicales suivantes :
  + CFTC représentée la déléguée syndicale,
  + CFE-CGC représentée le délégué syndical.

D’autre part.

**Article 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant dans l’UES Culturespaces (Culturespaces, CULTURESPACES DIGITAL ®, Les Bassins des Lumières), en poste, en France.

**Article 2 – OBJET DE L’ACCORD**

1. **Durée effective et organisation du temps de travail**

Les dispositions de l’accord d’entreprise conclu en 2001 demeurent applicables.

* **Journée de solidarité**

La journée de solidarité établie en 2006 et maintenue les années suivantes sera reconduite, au titre de l’année 2022. La journée de solidarité n’entraînera pas de paiement d’heures au taux majoré. Par ailleurs, en application de la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008, le lundi de Pentecôte est redevenu un jour férié depuis l’année 2009.

C’est pourquoi les dispositions suivantes ont été arrêtées :

* Pour le personnel travaillant du lundi au vendredi et bénéficiant de RTT : une journée de RTT « salarié » sera déduite du nombre total de jours de RTT en 2022.
* Pour le personnel travaillant en roulement, une journée supplémentaire de travail de 7 heures sera planifiée par la direction durant l’année civile 2022.
* **Récupération dans le cadre des déplacements professionnels**

Pour le personnel administratif, tout déplacement professionnel dont la durée réelle du trajet aller dépasse de 6 heures le temps de trajet habituel domicile-travail, le salarié bénéficiera d’une journée de récupération comme cela avait été négocié en 2012.

Pour les personnels assujettis au régime de la modulation, le temps de trajet dont la durée dépasse le temps de trajet domicile-travail est pris en compte dans le quota annuel d’heures.

Au titre de l’année 2022, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de reconduire le système en vigueur.

* **Journées conventionnelles pour enfant malade**

A l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée sous certaines conditions.

En application de la CCN des Espaces de Loisirs, d’Attractions et Culturels, 2 jours enfants malades non consécutifs par an sont accordés sur présentation d’un certificat pour enfant malade de moins de 12 ans, quel que soit le nombre d’enfants. La Direction et les Organisations Syndicales sont convenues en 2007 et les années suivantes d’accorder une journée supplémentaire pour enfant malade.

La Direction et les Organisations Syndicales sont convenues en 2013 que ces 3 jours d’absence exceptionnelle pouvaient être consécutifs. Les conditions et justificatifs à présenter restent les mêmes.

Jusqu’en 2013, les journées enfants malades étaient accordées aux parents sur présentation d’un certificat pour enfant malade de moins de 12 ans. En 2014, Les organisations syndicales et la direction ont convenu que les journées pour enfant malade pouvaient concerner les enfants ayant moins de 13 ans. Les conditions et justificatifs à présenter restent les mêmes.

Au titre de l’année 2022, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de reconduire le système en vigueur.

* **Journée conventionnelle pour cause de force majeure**

La Direction et les Organisations Syndicales sont convenues en 2012 de mettre en place une autorisation d’absence exceptionnelle d’une journée par an à tout salarié justifiant d’un empêchement de se rendre à son travail pour une raison indépendante de sa volonté et constituant une cause de force majeure. L’événement doit être « *imprévisible, irrésistible et extérieur »* pour constituer une force majeure.

A titre d’exemple : une grève nationale, émeute, fortes intempéries, catastrophe d’origine naturelle empêchant l’accès au site ….

Au titre de l’année 2022, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de reconduire le système en vigueur.

* **Flexibilité des horaires pour le personnel administratif**

La Direction et les Organisations Syndicales sont convenues en 2012, de mettre en place la flexibilité des horaires d’arrivée et de départ pour le personnel administratif, selon les modalités suivantes, sous réserve d’assurer une permanence dans chaque service de 9h00 à 18h00 du lundi au jeudi et de 9h00 à 17h00 le vendredi :

* Du lundi au jeudi : arrivée entre 8h30 et 9h30 le matin et départ entre 17h30 et 18h30 le soir ;
* Le vendredi : arrivée entre 8h30 et 9h30 le matin et départ entre 16h30 et 17h30 le soir.

Au titre de l’année 2022, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de reconduire le système en vigueur.

* **Droit à la déconnexion**

Les parties rappellent qu’en application des dispositions de l’article L.3131-1 du Code du Travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf exceptions strictement encadrées. Ce repos quotidien est complété d’un repos hebdomadaire d’une durée de 24 heures consécutives.

Que ce soit le soir, le week-end, les jours fériés chômés ou pendant les congés et autres périodes de suspension du contrat de travail, tout salarié doit pouvoir se déconnecter du serveur de l’entreprise, ne pas envoyer d’email professionnel et/ou ne pas solliciter un autre salarié pour un sujet lié à l’activité professionnelle.

Les parties reconnaissent qu’il existe des situations d’exception nécessitant une réactivité en dehors des horaires de travail habituels des salariés concernés. Néanmoins, celles-ci ne doivent en aucun cas être considérées comme un mode de fonctionnement normal.

Les managers veilleront à respecter le droit à la déconnexion de leurs subordonnés, et eux-mêmes veilleront à faire un usage raisonnable des outils numériques.

En aucun cas, l’exercice ou non de son droit à la déconnexion par un salarié ne saurait être pris en compte dans son appréciation par son management.

* Du bon usage des emails, de l’ordinateur portable :

Les parties précisent que les sollicitations par email sont à éviter hors des heures habituelles de travail, et durant les congés et les périodes d’absences.

Sur ces périodes, les salariés n’ont pas l’obligation de répondre aux emails qui leur sont adressés, sauf en raison d’une réelle urgence et/ou du caractère exceptionnel de la problématique traitée.

* Du bon usage du téléphone portable :

Il est rappelé que les sollicitations par appel téléphonique ou SMS sont à éviter hors des heures habituelles de travail et durant les congés et les périodes d’absences.

Sur ces périodes, les salariés n’ont pas l’obligation de répondre aux appels ou aux SMS dont ils sont destinataires, sauf en raison d’une réelle urgence et/ou du caractère exceptionnel de la problématique traitée.

1. **Indemnisation des absences pour maladies ou accident**

La Direction et les Organisations Syndicales sont convenues en 2011 de réduire le délai de carence par suite de maladie ou accident de la vie courante (tout accident autre qu’un accident de travail ou de trajet) pour tout salarié justifiant d’une ancienneté de 3 ans au jour de la survenance de l’arrêt à 5 jours. Cette carence a été à nouveau diminuée à 4 jours en 2017.

Depuis 2017, tout salarié justifiant d’une ancienneté de 3 ans au jour de la survenance de l’arrêt, est maintenu par la société Cultur**espaces** à compter du 5ème jour à l’exception des accidents de travail, pour lesquels le salaire est maintenu à compter du 1er jour.

En 2019, les organisations syndicales et la Direction sont convenues de supprimer le délai de carence en cas d’hospitalisation d’un salarié ayant plus d’un an d’ancienneté. Ainsi le salaire d’une personne ayant plus d’un an d’ancienneté et étant hospitalisée sera maintenu à compter du 1er jour, à condition qu’il fournisse un bulletin d’hospitalisation. Une attestation de passage aux urgences suivi d’un arrêt ne pourra pas être prise en compte.

Au titre de l’année 2022, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de reconduire le système en vigueur.

1. **Frais de transports**
2. **Prise en charge des frais de transport collectif Domicile – Travail**

La Direction prend en charge, sur présentation des justificatifs afférents, 50% des frais d’abonnement à un service public de transport collectif engagés par les salariés de Cultur**espaces** pour se rendre sur leur lieu de travail.

Cette prise en charge ne concerne que les titres de transport permettant de réaliser, dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle des salariés et leur lieu de travail, sur la base du tarif de seconde classe. Autrement dit, lorsque l’abonnement souscrit excèdera l’abonnement strictement nécessaire pour réaliser les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail, la prise en charge se fera sur la base de l’abonnement strictement nécessaire à ces trajets.

Ce remboursement interviendra dans les meilleurs délais, après production par le salarié de la copie des justificatifs (abonnements ou titres de transport).

Pour les salariés travaillant à temps partiel, la prise en charge s’effectue d’après les conditions suivantes :

* Un salarié travaillant moins de la moitié de la durée légale du travail (soit moins de 17 heures 30 hebdomadaires) bénéficiera d’une prise en charge au prorata des heures travaillées,
* Un salarié travaillant au moins la moitié de la durée légale du travail (soit 17 heures 30 ou plus hebdomadaires) bénéficiera d’une prise en charge identique à celui travaillant à temps plein.

**NB** : Les trois dispositifs de prise en charge des frais de transport sont exclusifs les uns des autres : un salarié ne peut bénéficier à la fois de la « prime carburant », de la prise en charge des frais de transport collectif Domicile – Travail et de la « prime vélo ».

1. **Prise en charge des frais de transport personnel Domicile – Travail : la « prime carburant »**

La Direction et les Organisations Syndicales sont convenues de reconduire le dispositif de prise en charge partielle des frais de carburant engagés par les salariés de Cultur**espaces**, pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail : la « prime carburant ».

Bénéficiaires : Ce dispositif s’applique à tous les salariés justifiant d’au moins 8 mois de présence effective et consécutive, dont la résidence habituelle est située en dehors de la région d’Ile de France ou d’un périmètre de transports urbains ou pour lesquels l’utilisation d’un véhicule personnel est rendue indispensable parce que le trajet résidence-lieu de travail n’est pas desservi par les transports en commun ou en raison d’horaires particuliers.

Les salariés bénéficiant d’un véhicule mis à leur disposition par l’employeur avec prise en charge des frais de carburant, ainsi que ceux logés dans des conditions telles qu’ils ne supportent pas de frais de transport sont exclus de ce dispositif, ou dont le trajet Domicile – lieu de travail ne nécessite pas d’emprunter de moyen de transport.

Montant et modalités du paiement de la « prime carburant » : le montant de la prime est plafonné à 250 € par an et par salarié. Elle sera versée trimestriellement, le mois suivant le trimestre (avril, juillet, octobre et janvier). Elle est plafonnée à 62,50 € par salarié et par trimestre, et sera calculée au prorata du temps de travail sur la période. Chaque salarié devra fournir les justificatifs de carburant, une photocopie de la carte grise du véhicule et une preuve du kilométrage domicile-lieu de travail.

**NB** : Les trois dispositifs de prise en charge des frais de transport sont exclusifs les uns des autres : un salarié ne peut bénéficier à la fois de la « prime carburant », de la prise en charge des frais de transport collectif Domicile – Travail et de la « prime vélo ».

Remarque : ces dispositifs ne se substituent évidemment pas aux remboursements effectués au titre des notes de frais (remboursement d’indemnités kilométriques ou remboursement de frais de taxis) pour les salariés des sites effectuant des soirées.

1. **Prise en charge des frais de transport personnel Domicile – Travail : la « prime vélo »**

La Direction et les organisations syndicales sont convenues de reconduire le dispositif de prise en charge partielle des frais engagés par le salarié pour ses déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, sous la forme d’une « indemnité kilométrique vélo » (IK vélo). La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo correspond au montant de l’indemnité kilométrique vélo, fixé à 0,25 € par kilomètre parcouru, multiplié par la distance aller-retour la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail ainsi que par le nombre de jours de travail annuel.

Montant et modalités du paiement de la « prime vélo » : le montant de la prime est plafonné à 200 € par an et par salarié. Elle sera versée mensuellement, plafonnée à 16,67 € par salarié et par mois, et sera calculée au prorata du temps de travail sur la période. Chaque salarié devra fournir une preuve du kilométrage domicile-lieu de travail et une déclaration sur l’honneur attestant que la personne vient à vélo. La prime sera versée le mois suivant la fourniture des justificatifs.

**NB** : Les trois dispositifs de prise en charge des frais de transport sont exclusifs les uns des autres : un salarié ne peut bénéficier à la fois de la « prime carburant », de la prise en charge des frais de transport collectif Domicile – Travail et de la « prime vélo ».

1. **Salaires effectifs**
2. **Revalorisation salariale de tous les personnels**

La Direction et les organisations syndicales conviennent de procéder à une augmentation générale des salaires :

Augmentation des salaires bruts mensuels de base de :

* 3,5% pour les salaires inférieurs ou égal à 1.654€ bruts ;
* 2,5% pour les salaires supérieurs à 1.654€ bruts et inférieurs ou égal à 2.000€ bruts ;
* 1% pour tous les salaires supérieurs à 2.000€ bruts

Cette augmentation s’applique sur les salaires en vigueur au 1er janvier 2022 avec effet rétroactive au 1er janvier 2022 pour tous les salariés présents au jour de la signature des présentes sans discontinuité depuis le 1er septembre 2021.

Il est entendu que les périodes d’absence assimilées à du temps de travail effectif en application des dispositions légales ou des stipulations conventionnelles de branche ainsi que celles liées à un arrêt de travail pour maladie sont sans impact sur le bénéfice de cette augmentation collective, dès lors que le contrat de travail des salariés concernés était en cours au 1er septembre 2021 et l’est encore au jour de la signature des présentes.

Cette augmentation s’entend sur le salaire brut de base au 1er janvier 2022, hors ancienneté et toutes primes (quantitative, qualitative et exceptionnelle…) sans que cette liste ne constitue une liste exhaustive et limitative.

Date de mise en application : 1er janvier 2022. La Direction mettra en œuvre la rétroactivité de cette augmentation le mois suivant la signature du présent Procès-verbal d’Accord des NAO 2022.

1. **Reconduction et amélioration du système d’intéressement sur objectifs.**

La Direction rappelle que ce système d’intéressement a été mis en place à titre de test en 2005. Il a été reconduit et amendé les années suivantes. Au titre de l’année 2022, la Direction et les Organisations Syndicales sont convenues de reconduire le système en vigueur et de l’améliorer dans certaines de ses dispositions.

Ce système se substitue à tous systèmes et primes antérieurs, et ne se superpose pas. Le détail est le suivant :

1. **Pour les personnels pratiquant un acte de vente physique et direct au public (Billetterie- Boutique et Restauration)**
2. **Personnel Billetterie - Boutique**

*Prime sur objectifs quantitatifs***:**

Pour un dépassement de **cinq pourcent** (**5 %**) de l’objectif de chiffre d’affaires TTC du site et du mois, l’équipe Billetterie – Boutique se partage une somme brute égale à **dix pourcent** (**10** **%**) de ces 5%. Le dépassement servant de base au calcul étant plafonné à **cinq pourcent** (**5 %**) du CA TTC budgété.

La répartition est effectuée au prorata du temps de présence effective au poste de travail de chaque salarié.

Cette prime est versée au bénéficiaire le mois suivant le dépassement de l’objectif de chiffre d’affaires constaté.

*Prime sur objectifs qualitatifs :*

Prime sur objectifs qualitatifs dont l’atteinte est déterminée en fonction des résultats de l’entretien annuel d’évaluation. Le salarié pourra percevoir jusqu’à un demi mois de salaire brut, soit **cinquante pourcent** (**50 %**) d’un mois de salaire brut.

Cette prime est versée en novembre de l’année considérée sous réserve que le salarié justifie de 12 mois de présence effective au 31 décembre de l’année considérée et qu’il est passé son entretien annuel.

1. **Personnel Restauration**
2. Personnel de salle :

*Prime sur objectifs quantitatifs :*

Prime d’intéressement sur le Chiffre d’Affaires HT des produits à forte marge. Un pourcentage d’intéressement de 5% est garanti sur ces produits. Cette prime sera individualisée et fonction du Chiffre d’Affaires HT réalisé sur les produits à forte marge par chaque membre du personnel.

Cette prime est versée au bénéficiaire le mois suivant le dépassement de l’objectif du chiffre d’affaires constaté.

*Prime sur objectifs qualitatifs :*

Prime sur objectifs qualitatifs dont l’atteinte est déterminée en fonction des résultats de l’entretien annuel d’évaluation. Le salarié pourra percevoir jusqu’à un quart d’un mois de salaire brut, soit **vingt-cinq pourcent** (**25 %**) d’un mois de salaire brut.

Cette prime est versée en novembre de l’année considérée sous réserve que le salarié justifie de 12 mois de présence effective au 31 décembre de l’année considérée et qu’il est passé son entretien annuel.

1. Personnel de cuisine :

Ce personnel pourra bénéficier d’une prime sur objectifs quantitatifs et qualitatifs pouvant atteindre **un (1) mois** de salaire brut.

*Prime sur objectifs quantitatifs :*

Ce personnel pourra bénéficier d’une prime sur objectifs quantitatifs déterminée en fonction de critères quantitatifs. Si l’objectif annuel de chiffre d’affaires TTC du site est atteint, le salarié pourra percevoir jusqu’à **trente pourcent** (**30 %**) d’un mois de salaire brut.

Cette prime sera versée en janvier de l’année suivante (soit en 2023), sous réserve que le salarié justifie de 12 mois de présence effective au 31 décembre de l’année considérée.

*Prime sur objectifs qualitatifs :*

Ce personnel pourra bénéficier d’une prime sur objectifs qualitatifs dont l’atteinte sera déterminée en fonction des résultats de l’entretien individuel d’évaluation. Le salarié pourra percevoir jusqu’à **soixante-dix** pourcent (**70 %**) d’un mois de salaire brut.

Cette prime est versée en novembre de l’année considérée sous réserve que le salarié justifie de 12 mois de présence effective au 31 décembre de l’année considérée et qu’il est passé son entretien annuel.

NB : En cas de fonction mixte, l’attribution de la prime sur objectifs quantitatifs n’est pas cumulable. Le Directeur du site évaluera le rattachement à la catégorie de personnel et effectuera cette affectation de manière équitable.

1. **Personnel assurant la responsabilité d’un service de vente physique et directe au public (Billetterie - Boutique et Restauration)**
2. Pour les Responsables et les Responsables Adjoints de Billetterie - Boutique :

*Prime sur objectifs quantitatifs :*

Pour un dépassement de **cinq pourcent** (**5 %**) de l’objectif de chiffre d’affaires TTC du site et du mois, l’équipe Billetterie – Boutique se partage une somme brute égale à **dix pourcent** (**10 %**) de ces 5%. Le dépassement servant de base au calcul étant plafonné à **cinq pourcent** (**5 %**) du CA TTC budgété.

La répartition est effectuée au prorata du temps de présence effective au poste de travail de chaque salarié.

Cette prime est versée au bénéficiaire le mois suivant le dépassement de l’objectif de chiffre d’affaires constaté.

*Prime sur objectifs qualitatifs :*

Prime sur objectifs qualitatifs dont l’atteinte est déterminée en fonction de critères liés à la performance d’encadrement et à la qualité (tenue, propreté, livre d’Or, questionnaires visiteurs, etc…), et de critères liés au respect du ratio suivant :

* Stock : écart d’inventaire inférieur à **0.75 %** du CA TTC.

Le **Responsable** pourra percevoir jusqu’à **un (1) mois** de salaire brut, et le **Responsable Adjoint** pourra percevoir jusqu’à **soixante pourcent (60%)** d’un mois de salaire brut. 50% de la prime sera versée avec les primes qualitatives et 50% après l’inventaire.

Cette prime est versée au bénéficiaire au plus tard le 2ème mois suivant la fin de l’année civile considérée, sous réserve que le salarié justifie de 12 mois de présence effective au 31 décembre de l’année considérée et qu’il est passé son entretien annuel.

1. Pour les Responsables de la Billetterie/ Accueil/ Audioguide et pratiquant un acte de vente physique et direct au public

*Prime sur objectifs quantitatifs :*

Pour un dépassement de **cinq pourcent** (**5 %**) de l’objectif de chiffre d’affaires TTC du site et du mois, l’équipe Billetterie – Boutique se partage une somme brute égale à **dix pourcent** (**10 %**) du dépassement réalisé. Le dépassement servant de base au calcul étant plafonné à **cinq pourcent** (**5 %**) du CA TTC budgété.

La répartition est effectuée au prorata du temps de présence effective au poste de travail de chaque salarié.

Cette prime est versée au bénéficiaire le mois suivant le dépassement de l’objectif de chiffre d’affaires constaté.

*Prime sur objectifs qualitatifs :*

Prime sur objectifs qualitatifs dont l’atteinte est déterminée en fonction des résultats de l’entretien annuel d’évaluation. Le salarié pourra percevoir jusqu’à **soixante pourcent** (**60 %**) d’un mois de salaire brut.

Cette prime est versée en novembre de l’année considérée sous réserve que le salarié justifie de 12 mois de présence effective au 31 décembre de l’année considérée et qu’il est passé son entretien annuel.

1. Pour les Responsables et les Responsables Adjoints de Restauration :

*Prime sur objectifs quantitatifs :*

Prime d’intéressement de 0,20% assise sur le Chiffre d’Affaires TTC mensuel du restaurant. Lorsque le Chiffre d’Affaires TTC de l’année « n » dépasse le Chiffre d’Affaires TTC de l’année « n-1 », versement d’une prime d’intéressement supplémentaire de 1% sur la différence entre le Chiffre d’Affaires TTC réalisé en « n-1 » et en « n ».

Cette prime est versée au bénéficiaire le mois suivant la réalisation du Chiffre d’Affaires constaté.

*Prime sur objectifs qualitatifs :*

Prime sur objectifs qualitatifs dont l’atteinte est déterminée à **vingt-cinq pourcent (25%)** en fonction de critères liés à la performance d’encadrement et à la qualité (qualité plats, présentation, régularité, propreté, livre d’Or, questionnaires visiteurs, etc.), et à **soixante-quinze pourcent (75%)** en fonction de l’atteinte du RBE budgété pour le restaurant concerné.

Le **Responsable** pourra percevoir jusqu’à **un** **(1)** **mois** de salaire brut et le **Responsable Adjoint** jusqu’à **soixante pourcent (60%)** d’un mois de salaire brut. Cette prime est versée au bénéficiaire au plus tard le 4ème mois suivant la fin de l’année civile considérée, sous réserve que le salarié justifie de 12 mois de présence effective au 31 décembre de l’année considérée.

1. **Pour les personnels ne pratiquant pas un acte de vente physique et direct au public : équipes logistiques (personnel de gardiennage, surveillance, entretien, maintenance, techniques, jardins, administratif, accueil, accueil audio guides, guide)**

Ce personnel pourra bénéficier d’une prime sur objectifs quantitatifs et qualitatifs pouvant atteindre **un (1) mois** de salaire brut.

*Prime sur objectifs quantitatifs :*

Ce personnel pourra bénéficier d’une prime sur objectifs quantitatifs déterminée en fonction de critères quantitatifs. Si l’objectif annuel de chiffre d’affaires TTC du site est atteint, Le salarié pourra percevoir jusqu’à **trente pourcent** (**30 %**) d’un mois de salaire brut.

Cette prime sera versée en janvier de l’année suivante (soit en 2023), sous réserve que le salarié justifie de 12 mois de présence effective au 31 décembre de l’année considérée.

*Prime sur objectifs qualitatifs :*

Ce personnel pourra bénéficier d’une prime sur objectifs qualitatifs dont l’atteinte sera déterminée en fonction des résultats de l’entretien individuel d’évaluation. Le salarié pourra percevoir jusqu’à **soixante-dix** (**70 %**) d’un mois de salaire brut.

Cette prime est versée en novembre de l’année considérée sous réserve que le salarié justifie de 12 mois de présence effective au 31 décembre de l’année considérée et qu’il est passé son entretien annuel.

NB : En cas de fonction mixte, l’attribution de la prime sur objectifs quantitatifs n’est pas cumulable. Le Directeur du site évaluera le rattachement à la catégorie de personnel et effectuera cette affectation de manière équitable.

1. **Reconduction de la prime exceptionnelle pour tout événement exceptionnel**

La Direction et les Organisations Syndicales sont convenues de reconduire l’intéressement exceptionnel pour tout événement exceptionnel organisé sur les sites de Cultur**espaces** : animations, salons, reconstitutions, festivals, concerts…. dès lors que la fréquentation aura atteint un seuil exceptionnel au regard de la fréquentation habituelle. Cette prime est assise sur la fréquentation payante budgétée pour chaque événement.

Cette prime sera versée à tout salarié présent pendant la préparation, la durée ou le démontage de l’événement et qui participe au fonctionnement habituel du site, à l’exclusion des salariés recrutés spécifiquement pour l’événement. Il représentera une somme brute égale à 130 €. Ce montant sera proratisé pour les travailleurs à temps partiel.

Pour l’année 2022, les événements déjà prévus et donnant lieu à cet intéressement sont les suivants, sous réserve d’atteindre la fréquentation budgétée :

* La Fête des roses à la Villa Ephrussi de Rothschild (4550 visiteurs payants les 14 et 15 mai 2022).

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent de verser 50% de la prime à tous les salariés présents pendant la préparation, la durée ou le démontage de l’événement et qui participent au fonctionnement habituel du site, à l’exclusion des salariés recrutés spécifiquement pour l’événement, dès lors que les objectifs ne sont pas atteints.

1. **Reconduction de la prime exceptionnelle pour les expositions temporaires à succès**

Pour l’année 2022, la Direction et les organisations Syndicales sont convenues de reconduire l’intéressement exceptionnel pour les expositions temporaires à succès dès lors que les objectifs seront dépassés de manière exceptionnelle.

Pour le Musée Jacquemart-André et l’Hôtel de Caumont - Centre d’Art, cette prime sera versée dès lors que le seuil moyen de 1.400 visiteurs payants par jour sera atteint (soit 42.000 visiteurs pour un mois de 30 jours et 43.400 visiteurs pour un mois de 31 jours).

Cette prime sera versée à tout salarié présent et participant habituellement au fonctionnement du site, à l’exclusion de ceux recrutés spécifiquement pour l’exposition. Elle représentera une somme brute égale à 100 € par mois et versé au mois le mois en fonction de l’atteinte de l’objectif. Ce montant sera proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence.

1. **Reconduction de la prime sur billets combinés**

La Direction et les organisations Syndicales sont convenues de reconduire la prime sur les ventes de billets individuels combinés de 0,20 centimes bruts par billet individuel combiné vendu.

Les billets individuels combinés concernent les billets vendus sur place :

* Le pass Provence (Le Château des Baux de Provence et les Carrières de Lumières)

Bénéficiaire : Les salariés travaillant au service Billetterie. La répartition est effectuée au prorata du temps de présence effective au poste de travail de chaque salarié travaillant au service Billetterie du site concerné. Cette prime est versée au bénéficiaire le mois suivant la réalisation de la vente.

1. **Reconduction de la prime Dons 1€**

La Direction et les organisations Syndicales sont convenues de reconduire la prime sur les dons 1€. Afin de favoriser ce don, une prime de 10 centimes bruts par don de 1€, sera versée aux salariés travaillant en boutique pour tout don de 1€ effectué sur place (directement en boutique).

Bénéficiaire : Les salariés travaillant au service Boutique. La répartition est effectuée au prorata du temps de présence effective au poste de travail de chaque salarié travaillant au service Boutique du site concerné. Cette prime est versée au bénéficiaire le mois suivant la réalisation de la vente.

1. **Primes d’élagage**

La Direction et les organisations Syndicales sont convenues de reconduire la prime d’élagage pour les jardiniers de la Villa Ephrussi de Rothschild à huit cents euros bruts (800€ bruts). Cinquante pourcent (50%) de cette prime sera versée au mois de juillet et les cinquante autres pourcent seront versés au mois de décembre.

Bénéficiaire : Les salariés jardiniers de la Villa Ephrussi de Rothschild effectuant l’élagage.

1. **Réceptions :**
2. **Pour les Responsables réceptions**

La partie variable de la rémunération annuelle se calcule comme suit :

* Objectif cumulé atteint entre 90 et 100 % : versement d’un intéressement calculé au prorata de l’objectif atteint entre 90% et 100%, et plafonné à 50 % du montant total de la prime sur objectif quantitatif ;
* Objectif cumulé atteint à 100% : versement d’un intéressement du montant total de la prime sur objectif quantitatif ;
* En cas de dépassement de l'objectif fixé, perception d’un intéressement supplémentaire sur le dépassement de l’objectif de 2%.

1. **Pour les Chargés de réceptions**

La partie variable de la rémunération se décompose en deux parties :

* La prime d’objectif « quantitative » représente 50 % du montant de la prime d’objectifs. Son versement est soumis à l’atteinte des objectifs quantitatifs et calculé comme suit :
  + Objectif cumulé atteint entre 90 et 100 % : versement d’un intéressement calculé au prorata de l’objectif atteint entre 90% et 100%, et plafonné à 50 % du montant total de l’intéressement quantitatif.
  + Objectif cumulé atteint à 100% : versement de 100% de l’intéressement quantitatif.
* La prime d’objectif « qualitative » représente 50 % du montant de la prime d’objectifs. Son versement est soumis à l’atteinte des objectifs qualitatifs.

1. **Groupes :**

La partie variable de la rémunération se décompose en deux parties :

* La prime d’objectif « quantitative » représente 70 % du montant de la prime d’objectifs. Son versement est soumis à l’atteinte des objectifs quantitatifs et calculé comme suit :
  + Résultat Inférieur à 70% : intéressement quantitatif de 0,00 €
  + Résultat compris entre 70 et 85% : versement de 70% de l’intéressement quantitatif.
  + Résultat compris entre 85 et 100 % : versement de 90% de l’intéressement quantitatif.
  + Résultat égal ou supérieur à 100% : versement de 100% de l’intéressement quantitatif.
* La prime d’objectif « qualitative » représente 30 % du montant de la prime d’objectifs. Son versement est soumis à l’atteinte des objectifs qualitatifs.

**Article 3 - DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit pour l’année civile 2022 allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

**Article 4 - PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi de Paris et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 février 2022

|  |  |
| --- | --- |
| Pour la Direction | Pour le Syndicat CFTC |
| Pour la Direction | Pour le Syndicat CFE-CGC |