Accord sur la rémunération variable et la prime d'équipe des collaborateurs administratifs relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France

Entre
Les sociétés composant l'Entreprise Generali France, représentées par Madame Sylvie PERETTI, agissant sur mandat exprès,

d'une part,

Et
Les organisations syndicales représentatives de l'établissement des Directions Support et Opérationnelles signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Dans un environnement marqué par des conditions de marché exigeantes, notamment du fait de taux d'intérêt durablement bas, d'une forte pression concurrentielle et de l'évolution des priorités des clients ou encore d'une intensification des exigences réglementaires, Generali France a engagé un programme de transformation en profondeur pour assurer son développement durable et sécuriser son devenir.

Cette transformation est aussi largement impactée par l'accélération de la transformation digitale, la technologie et la donnée constituant de puissants facteurs d'évolution de nos modèles économiques mais également de nos métiers et de nos compétences.

Ces mutations profondes, cristallisées par la crise sanitaire Covid-19, se matérialisent enfin par une évolution du rapport au travail et des attentes des collaborateurs vis-à-vis de l'Entreprise :

- les attentes de ces derniers ne sont plus uniformes, plusieurs générations, aux attentes et perspectives souvent différentes, cohabitant au sein de l'Entreprise,
- le lien à l'Entreprise, au sein de laquelle ils n'effectuent plus toute leur carrière professionnelle, a évolué, en témoigne la multiplication des domaines où la portabilité ou la transférabilité des droits devient la norme.

Ainsi, dans un contexte de tension sur les compétences, les nouveaux modes de travail associés au modèle de l'organisation du travail doivent permettre d'assurer une meilleure expérience collaborateur, tout en sécurisant les enjeux de performance de l'Entreprise.

C'est dans cette perspective, avec la volonté de simplifier et d'assouplir notre organisation du travail et nos modes de fonctionnement, mais aussi de mieux répondre aux attentes des collaborateurs et des managers en renforçant la responsabilisation et l'autonomie tout en réaffirmant notre culture et en proposant un parcours plus agile et plus juste pour gagner en performance et en équilibre vie personnelle-vie professionnelle, que la Direction a souhaité engager une large négociation sur l'organisation du travail et la reconnaissance.

Au-delà des investissements mis en œuvre, et de la politique RH adaptée à cette stratégie, il est apparu impératif de définir un nouveau cadre de référence notamment en termes d'organisation du travail, d'aménagement du temps de travail, de responsabilisation des équipes et de reconnaissance permettant de faire évoluer en profondeur et durablement la culture de l'Entreprise.

Après quatre séances de négociation, la Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord sont convenues des dispositions contenues dans le présent accord.

Simultanément à la signature du présent accord, sont également conclus :

- un *Accord sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France,*
- un *Accord de méthode relatif à la création de niveaux intermédiaires de classifications au sein de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France,*
- et *un Accord relatif aux congés exceptionnels, aux dispositifs anniversaire et au Compte Epargne temps des collaborateurs des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France.*

SOMMAIRE

PREAMBULE 1
Article 1 Champ d'application 4

Article 2 Rémunération variable des cadres 4
Article 2.1. Rappel des principes généraux 4
Article 2.2. Réintégration d'une partie de la rémunération variable des cadres (classe 5 et 6) 5
Article 2.3. Les montants de la rémunération variable des cadres 6
Article 2.4. Les objectifs 7

Article 3 Prime d'équipe des non-cadres 8
Article 3.1. Rappel des principes directeurs 8
Article 3.2. le montant de la prime d'équipe des non-cadres 8
Article 3.3. Les objectifs des collaborateurs non-cadres 9
Article 3.3.1 Les objectifs collectifs des collaborateurs non-cadres 9
Article 3.3.2 Les objectifs individuels des collaborateurs non-cadres 10

Article 4 Enveloppe globale de rémunération variable et de prime d'équipe 11
Article 4.1. Dispositif de sécurisation de l'enveloppe globale 11
Article 4.2. Dispositif « booster » de l'enveloppe globale 11

Article 5 Dispositions transitoires pour les collaborateurs qui bénéficiaient au moment de l'entrée en vigueur du présent accord de la prime exceptionnelle des Cadres n'ayant pas opté pour l'ancien dispositif de rémunération variable 12

Article 6 Budget d'animation d'équipe 12

Article 7 Dispositions générales 13
Article 7.1. Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord 13
Article 7.2. Communication 13
Article 7.3. Suivi de l'accord 14
Article 7.4. Dépôt et publicité 14

Article 1 Champ d'application

Les parties signataires rappellent que les dispositions prévues par l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des collaborateurs administratifs de l'Entreprise Generali France Assurances s'appliquent dans toutes les sociétés composant l'Entreprise Generali France.

Elles précisent toutefois que les dispositions relatives à la rémunération variable des cadres concernent uniquement :

- Les salariés cadres administratifs en CDI dont la fonction relève des classes 5, 6 et 7 rattachés au périmètre du Comité Social et Economique d'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles et relevant de Convention collective nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992,
- Certains inspecteurs rattachés au périmètre de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles relevant des fonctions listées ci-après et qui à la date de signature de l'accord NAO du 7 mars 2012 ne bénéficiaient d'aucun dispositif de rémunération variable lié à leur activité :
    - Contrôleur comptable organisation,
    - Inspecteur auditeur production sinistres confirmé,
    - Inspecteur régleur de sinistres confirmé,
    - Conseil prévention (particuliers/professionnels).

Elles rappellent également que les dispositions relatives à la prime d'équipe des non-cadres concernent l'ensemble des collaborateurs administratifs dont la fonction relève des classes 1 à 4, ayant une présence effective et continue d'au moins 3 mois sur l'exercice considéré, travaillant au sein de l'établissement des Directions Support et Opérationnelles et relevant de la Convention collective nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer aux collaborateurs visés expressément au présent article.

Article 2 Rémunération variable des cadres

Article 2.1. Rappel des principes généraux

Les parties signataires rappellent que le dispositif de rémunération variable sur objectifs permet aux cadres de bénéficier d'une rémunération variable dont le montant est fonction de l'atteinte d'objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs.

Dans le cadre de la négociation qui a abouti à la conclusion du présent accord, les parties signataires ont souhaité notamment :

- dynamiser les parcours professionnels en créant des niveaux intermédiaires 5+ et 6+, et définir un niveau de rémunération variable associé,
- renforcer la progressivité du poids de la part de la rémunération variable dans la rémunération globale selon le niveau de responsabilité de la fonction, en tenant compte des nouveaux niveaux 5+ et 6+ créés et en réintégrant dans la rémunération fixe une partie des montants de rémunération variable en vigueur au moment de la conclusion du présent accord pour les collaborateurs dont la fonction relève de la classe 5 et de la classe 6,
- mettre un terme à la prime exceptionnelle des cadres non-optants,

- renforcer la culture de la performance en revalorisant les montants de rémunération variable dans la durée.

Il est rappelé que ce dispositif s'applique aux seuls cadres en forfait jours à 212 jours qui en ont accepté expressément l'application, cette acceptation étant formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat de travail à durée indéterminée.

Les collaborateurs dont la fonction relève de la classe 5 ou 6 et qui n'ont pas opté pour le dispositif de rémunération variable des cadres à la date de conclusion du présent accord, ont la possibilité de le faire

- avant le 31 décembre 2021 : l'avenant à leur contrat de travail modifiant leur structure de rémunération prendra alors effet au 1er janvier 2022 pour un premier versement en 2023 au titre de l'exercice 2022 ; le montant de rémunération variable correspondant pour ce même exercice sera celui prévu au titre du « variable 2022 » à l'article 2.3 ci-dessous ;
- entre le 1er et le 30 novembre 2022 : l'avenant à leur contrat de travail modifiant leur structure de rémunération prendra alors effet au 1er janvier 2023 pour un premier versement en 2024 au titre de l'exercice 2023 ; le montant de rémunération variable correspondant pour ce même exercice sera celui prévu au titre du « variable 2023 » à l'article 2.3 ci-dessous.

Une attention particulière sera portée à la situation salariale des collaborateurs qui auront ainsi fait le choix d'opter pour le dispositif de rémunération variable à effet du 1er janvier 2022 ou du 1er janvier 2023 ; cet examen s'appuiera sur les modalités définies à l'article 6.2.4 de *l'Accord du 28 octobre 2020 sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et la promotion des valeurs de diversité et d'inclusion auprès des salariés de Generali France* pour s'assurer du respect des principes d'égalité de traitement.
Un bilan des mesures prises à cet effet sera réalisé et présenté dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 7.3 du présent accord.

Le dispositif de rémunération variable s'applique systématiquement à tout nouveau collaborateur cadre embauché dans l'entreprise, ainsi qu'en cas de promotion au sein du statut cadre ou d'une fonction non-cadre à cadre.

Article 2.2. Réintégration d'une partie de la rémunération variable des cadres (classe 5 et 6)

Les parties signataires décident de réintégrer, à effet du 1er janvier 2022, dans le salaire annuel théorique (SATH) des collaborateurs cadres dont la fonction relève de la classe 5 ou de la classe 6 une partie des montants de rémunération variable théorique dont ils bénéficiaient au titre de l'exercice 2021 comme suit :

- pour les collaborateurs cadres dont la fonction relève de la classe 5 au 31 décembre 2021, qui bénéficiaient à cette même date du dispositif de rémunération variable et qui en bénéficient toujours au 1er janvier 2022, le montant réintégré au SATH est de 990€ pour une activité à temps complet,

- pour les collaborateurs cadres dont la fonction relève de la classe 6 au 31 décembre 2021, qui bénéficiaient à cette même date du dispositif de rémunération variable et qui en bénéficient toujours au 1er janvier 2022,, le montant réintégré au SATH est de 350€ pour une activité à temps complet,

Cette mesure sera effective sur la paie du mois de janvier 2022.

Article 2.3. Les montants de la rémunération variable des cadres

Les parties signataires décident de revaloriser de 10% sur trois exercices la rémunération variable des cadres comme suit :

	nouveau Variable avant revalorisation	Variable 2022 (versement 2023)	Variable 2023 (versement 2024)	Variable 2024 (versement 2025)
cadres dont la fonction relève de la classe 5	3 100 €	3 203 €	3 307 €	3 410 €
niveau 5+	4 200 €	4 340 €	4 480 €	4 620 €
cadres dont la fonction relève de la classe 6	5 600 €	5 787 €	5 973 €	6 160 €
niveau 6+	7 100 €	7 337 €	7 573 €	7 810 €
cadres dont la fonction relève de la classe 7	8 570 €	8 856 €	9 141 €	9 427 €
niveau 7+	11 650 €	12 038 €	12 427 €	12 815 €

Les montants annuels mentionnés ci-dessus sont attribués pour une atteinte à 100% des objectifs fixés, pour une année civile et pour une activité à temps complet[1].

Il est précisé que le montant de la rémunération variable des Inspecteurs exerçant la fonction de Contrôleur comptable organisation, Inspecteur auditeur production sinistres confirmé, Inspecteur régleur de sinistres confirmé, Conseil prévention (particuliers/professionnels) qui ont opté, en application de l'accord NAO conclu le 7 mars 2012, pour le dispositif de rémunération variable des Cadres et dont le forfait annuel en jours reste fixé à 208 jours en application de l'accord du 29 novembre 2021 sur *l'Organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement DSO*, évolue comme suit :

	Variable 2022 (versement 2023)	Variable 2023 (versement 2024)	Variable 2024 (versement 2025)
lorsque la fonction de l'inspecteur relève de la classe 5	4 193 €	4 297 €	4 400 €
lorsque la fonction de l'inspecteur relève de la classe 6	6 137 €	6 323 €	6 510 €

Le montant du variable attribué est proportionnel au taux d'atteinte des objectifs.

Il est rappelé qu'en cas d'entrée dans l'entreprise en cours d'exercice, les objectifs seront fixés en tenant compte du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'année et le montant de la rémunération variable sera calculé prorata temporis.
En cas de sortie de l'entreprise en cours d'exercice, l'appréciation des objectifs se fera en tenant compte du temps passé au cours de l'exercice considéré et le montant de la rémunération variable sera calculé prorata temporis.

Il est également rappelé que l'accord NAO conclu le 12 février 2014 prévoit qu'afin de favoriser sa reprise d'activité professionnelle suite à un arrêt de travail, le salarié qui reprend son activité professionnelle dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique bénéficie de modalités spécifiques pour le calcul de la rémunération variable sur objectifs.
Ainsi, en cas de reprise à temps partiel thérapeutique, le prorata appliqué au montant de la rémunération variable théorique correspondra au taux d'activité du collaborateur dans le cadre de son temps partiel majoré de 20% (sans pouvoir excéder 100%) et ce pour toute la durée du temps partiel thérapeutique.

[1] Pour les cadres en forfait jours réduit ayant un taux de rémunération supérieur à leur taux d'activité réduite, les objectifs sont fixés en tenant compte de leur temps de travail et le montant du variable potentiel est défini en fonction de leur taux de rémunération.

Il est convenu que le taux d'atteinte des objectifs individuels peut atteindre 120% dans le respect de l'enveloppe de rémunération variable.

Il est convenu que la situation des collaborateurs pour lesquels il est proposé :

- une évaluation du taux d'atteinte des objectifs inférieure à 80%,
- ou une évaluation du taux d'atteinte des objectifs supérieure à 110%,

pourra donner lieu à un échange avec la DRH.

Il est enfin rappelé que le variable sur objectifs est versé sur le bulletin de paie du mois de mars de l'exercice suivant.

Article 2.4. Les objectifs

Il est rappelé que le nombre d'objectifs ne peut excéder cinq ; l'un des objectifs pour les cadres managers est de nature managériale.

Il est également rappelé que l'ensemble des objectifs est décliné à partir des orientations stratégiques de l'entreprise et de ses objectifs annuels, et que ces objectifs, qualitatifs et/ou quantitatifs, doivent être simples, mesurables, accessibles, réalistes et temporaires (SMART).

Les objectifs individuels sont fixés au cours d'un entretien entre le collaborateur concerné et son manager. Cet entretien doit être réalisé avant le 28 février de l'année considérée.
La part relative de chacun des objectifs est également définie ainsi que les indicateurs de mesure associés (résultats attendus, délais, etc)

Dans les quinze jours suivant l'entretien fixant les objectifs individuels, les objectifs définis, leur pondération et les indicateurs associés sont formalisés dans le portail RH de l'entreprise et validés par le collaborateur et le manager.
La DRH veille à la qualité de la formalisation des objectifs.

Il est précisé que la fixation des objectifs doit être réalisée en tenant compte notamment du temps de travail du collaborateur.

A la mi-année de l'année considérée, un entretien de suivi est organisé entre le collaborateur et son manager. Il peut être l'occasion d'un ajustement des objectifs et des indicateurs associés. Si tel est le cas, il fait l'objet d'une nouvelle formalisation écrite dans le portail RH de l'entreprise, validée par le collaborateur et le manager.

Il est rappelé qu'en début d'année suivante, une évaluation formalisée de l'atteinte des objectifs annuels est organisée dans le cadre d'un échange entre le manager et son collaborateur. En cas de désaccord motivé, un recours est ouvert au salarié auprès de la DRH.
En cas de mobilité, l'ancien manager formalise par écrit, avant le départ du collaborateur pour son nouveau poste, le niveau d'atteinte des objectifs.

Article 3 Prime d'équipe des non-cadres

Article 3.1. Rappel des principes directeurs

Les parties signataires rappellent que le dispositif de prime d'équipe s'applique à l'ensemble des collaborateurs des classes 1 à 4.

Il permet aux collaborateurs non-cadres de bénéficier d'une rémunération variable dont le montant est fonction de l'atteinte d'objectifs collectifs et individuels.

Dans le cadre de la négociation qui a abouti à la conclusion du présent accord, les parties signataires ont souhaité notamment :

- dynamiser les parcours professionnels en créant un niveau intermédiaire 4+, et revaloriser le montant de la prime d'équipe pour ce niveau de classification,
- renforcer la culture de la performance en revalorisant le montant de la prime d'équipe dans la durée.

La validation de la promotion d'un collaborateur sur un niveau 4+ intervient dans le cadre du dispositif de promotion interne.
La reconnaissance de la promotion au niveau 4+ est matérialisée, notamment, par l'attribution d'une prime d'équipe d'un montant théorique majoré de 200€, sur la quote-part individuelle.

Article 3.2. le montant de la prime d'équipe des non-cadres

Les parties signataires décident de revaloriser de 10% sur trois exercices le montant de la prime d'équipe des collaborateurs non-cadres comme suit :

	Variable avant revalorisation	Variable 2022 (versement 2023)	Variable 2023 (versement 2024)	Variable 2024 (versement 2025)
prime d'équipe des non-cadres	1 500 €	**1 550 €**	**1 600 €**	**1 650 €**
prime d'équipe des 4+	1 700 €	**1 750 €**	**1 800 €**	**1 850 €**

Les montants annuels de prime d'équipe mentionnés ci-dessus sont attribués pour une atteinte à 100% des objectifs fixés, pour une année civile et pour une activité à temps complet.

Le montant de la prime attribué est proportionnel au taux d'atteinte des objectifs.
Il est rappelé qu'en cas d'entrée ou de sortie de l'entreprise, il sera également proportionnel au temps de présence sur l'exercice considéré.

Il est également rappelé que le montant de cette prime, pour les salariés à temps partiel, est proratisé en fonction du temps de travail.
Pour les collaborateurs à temps partiel ayant un taux de rémunération supérieur à leur taux de temps partiel, le montant de la prime d'équipe potentiel est défini en fonction de leur taux de rémunération.

Pour les alternants, le montant de la prime d'équipe sera aussi proratisé en fonction de leur activité au sein de l'entreprise estimé forfaitairement à 50%.

Il est enfin rappelé que l'accord NAO conclu le 12 février 2014 prévoit qu'afin de favoriser sa reprise d'activité professionnelle suite à un arrêt de travail, le salarié qui reprend son activité professionnelle dans

le cadre d'un temps partiel thérapeutique bénéficie de modalités spécifiques pour le calcul de la rémunération variable sur objectifs.
Ainsi, en cas de reprise à temps partiel thérapeutique, le prorata appliqué au montant de la prime d'équipe correspondra au taux d'activité du collaborateur dans le cadre de son temps partiel majoré de 20% (sans pouvoir excéder 100%) et ce pour toute la durée du temps partiel thérapeutique.

La prime d'équipe au titre d'un exercice est versée sur le bulletin de paie du mois de mars de l'exercice suivant.

Article 3.3. Les objectifs des collaborateurs non-cadres

La prime des collaborateurs non-cadres est composée :

- d'objectifs collectifs, représentant 60% du montant à 100% de la prime globale,
- d'objectifs individuels, représentant 40% du montant à 100% de la prime globale.

Pour les non-cadres de niveau 4+, la quote-part individuelle de la prime d'équipe théorique est majorée de 200€.

Les quotes-parts de la prime d'équipe globale allouées aux objectifs collectifs et aux objectifs individuels, pour une activité à temps complet et une présence complète sur l'exercice, s'établissent donc comme suit :

		Variable 2022 (versement 2023)	Variable 2023 (versement 2024)	Variable 2024 (versement 2025)
prime d'équipe des non-cadres	quote part obj. collectifs	930 €	960 €	990 €
	quote part obj. Individuels	620 €	640 €	660 €
		1 550 €	1 600 €	1 650 €
prime d'équipe des 4+	quote part obj. collectifs	930 €	960 €	990 €
	quote part obj. Individuels	820 €	840 €	860 €
		1 750 €	1 800 €	1 850 €

Article 3.3.1 Les objectifs collectifs des collaborateurs non-cadres

Le nombre d'objectifs collectifs pris en compte pour déterminer le montant de la prime des collaborateurs non-cadres ne peut excéder deux objectifs.

Il est rappelé que les objectifs collectifs sont déclinés à partir des orientations stratégiques de l'entreprise et de ses objectifs annuels et qu'ils sont fixés au cours d'une réunion, qui se déroule avant le 28 février de l'année concernée, entre les collaborateurs de l'équipe et leur manager.
La part relative de chacun des objectifs y est également définie ainsi que les indicateurs de mesure associés (résultats attendus, délais, etc.).

Dans les quinze jours suivant la réunion fixant les objectifs collectifs, les objectifs définis, leur pondération et les indicateurs associés sont formalisés dans le portail RH de l'entreprise et validés par les collaborateurs et le manager.
La DRH veille à la qualité de la formalisation des objectifs.

Il est également rappelé qu'à la mi-année de l'année considérée, une réunion de suivi est organisée entre les collaborateurs et leur manager et qu'elle peut être l'occasion d'un ajustement des objectifs et des indicateurs associés. Si tel est le cas, il fait l'objet d'une nouvelle formalisation écrite dans le portail RH l'entreprise, validée par le collaborateur et le manager.

Il est rappelé qu'en début d'année suivante, une évaluation formalisée de l'atteinte des objectifs annuels est organisée dans le cadre d'une réunion d'échange entre le manager et ses collaborateurs.

Il est précisé que l'évaluation des taux d'atteinte des objectifs collectifs s'échelonne jusqu'à 100%.

Article 3.3.2 Les objectifs individuels des collaborateurs non-cadres

Les objectifs des collaborateurs non-cadres comprennent également des objectifs individuels. Le nombre d'objectifs individuels pris en compte pour déterminer le montant de la prime des collaborateurs non-cadres ne peut excéder deux objectifs.

Il est précisé que l'ensemble des objectifs individuels est décliné à partir des orientations stratégiques de l'entreprise et de ses objectifs annuels, et que ces objectifs, qualitatifs et/ou quantitatifs, doivent être simples, mesurables, accessibles, réalistes et temporaires (SMART).

Les objectifs individuels sont fixés au cours d'un entretien entre le salarié non-cadre concerné et son manager. Cet entretien doit être réalisé avant le 28 février de l'année considérée.
La part relative de chacun des objectifs est également définie ainsi que les indicateurs de mesure associés (résultats attendus, délais, etc).

Il est précisé que la fixation des objectifs doit être réalisée en tenant compte notamment du temps de travail du collaborateur.

En cas d'entrée en cours d'année, les objectifs seront fixés en tenant compte du temps restant à courir jusqu'à la fin de l'année.

Dans les quinze jours suivant l'entretien fixant les objectifs individuels, les objectifs définis, leur pondération et les indicateurs associés sont formalisés dans le portail RH et validés par le collaborateur et le manager.
La DRH veille à la qualité de la formalisation des objectifs.

A la mi-année de l'année considérée, un entretien de suivi est organisé entre le collaborateur et son manager. Il peut être l'occasion d'un ajustement des objectifs et des indicateurs associés. Si tel est le cas, il fait l'objet d'une nouvelle formalisation écrite dans le portail RH, validée par le collaborateur et le manager.

Les parties conviennent qu'en début d'année suivante, une évaluation formalisée de l'atteinte des objectifs annuels est organisée dans le cadre d'un échange entre le manager et son collaborateur. En cas de désaccord motivé, un recours est ouvert au salarié auprès de la DRH.

En cas de mobilité, l'ancien manager formalise par écrit, avant le départ du collaborateur pour son nouveau poste, le niveau d'atteinte des objectifs.

En cas de sortie de sortie de l'entreprise en cours d'année, l'appréciation se fera en tenant compte du temps passé au cours de l'exercice considéré.

Il est convenu que le taux d'atteinte des objectifs individuels peut atteindre 120% dans le respect de l'enveloppe de prime d'équipe.

Il est convenu que la situation des collaborateurs pour lesquels il est proposé :

- une évaluation du taux d'atteinte des objectifs inférieure à 80%,
- ou une évaluation du taux d'atteinte des objectifs supérieure à 110%,

pourra donner lieu à un échange avec la DRH.

Article 4 Enveloppe globale de rémunération variable et de prime d'équipe

Afin de renforcer le lien entre la performance, d'une part, et la rémunération variable des cadres et/ou la prime d'équipe, les parties signataires conviennent :

- de maintenir un dispositif de sécurisation de l'enveloppe globale versée au titre de la rémunération variable et de la prime d'équipe,
- de mettre en place un « booster », en lien avec la performance globale de l'entreprise, permettant de reconnaitre la contribution particulière de certains collaborateurs à la progression de la performance de l'entreprise,

dans les conditions ci-après exposées.

Article 4.1. Dispositif de sécurisation de l'enveloppe globale

Les partie signataires conviennent de seuils de versement de l'enveloppe globale en fonction du niveau de Résultat Opérationnel Brut (ROB).
Ainsi, si le ROB de l'exercice est :

- inférieur à 650M€, l'entreprise s'engage à verser 70% de l'enveloppe globale,
- inférieur à la moyenne du ROB des 3 derniers exercices, le versement de l'enveloppe intervient au prorata,
- supérieur ou égal à la moyenne du ROB des 3 derniers exercices, le versement de l'enveloppe est réalisé à 100% avec octroi d'une enveloppe dite « booster » selon les modalités définies ci-après (article 4.2).

Dès lors que l'enveloppe globale ne peut être versée à 100% en application des dispositions précisées ci-dessus, le montant individuel théorique de chaque collaborateur pour une atteinte à 100% de ses objectifs est proratisé proportionnellement.

Dans l'hypothèse où le premier seuil de 650M€ ne serait pas atteint ou si le ROB de l'exercice considéré devait être inférieur à la moyenne du ROB des trois derniers exercices, la Direction s'engage, avant toute décision, à réunir les représentants des organisations syndicales signataires du présent accord pour communiquer sur les éléments permettant d'expliquer le montant du résultat opérationnel brut hors éléments exceptionnels ainsi que le taux de l'enveloppe de rémunération variable des cadres et de la prime d'équipe des non-cadres proposé pour l'année considérée.

Cette disposition entre en vigueur au 1er janvier 2022 pour l'exercice 2022.

Article 4.2. Dispositif « booster » de l'enveloppe globale

Les parties signataires conviennent que dès lors que Résultat Opérationnel Brut (ROB) de l'exercice est supérieur ou égal à la moyenne du ROB observé sur les trois derniers exercices, une enveloppe dite « Booster » supplémentaire est susceptible d'être générée en fonction de l'atteinte de critères de performance globale de l'entreprise définis chaque année et communiqués dans le courant du 1er trimestre de l'exercice considéré.

L'enveloppe « Booster » est déterminée comme suit :

Fourchettes de taux d'atteinte des critères financiers entreprise	Taux global final	Enveloppe supplémentaire (effet Boost)
Taux d'atteinte entre 100 et 103%	100,0%	0,0%
Taux d'atteinte entre 104 et 106%	101,0%	1,0%
Taux d'atteinte entre 107 et 109%	101,5%	1,5%
Taux d'atteinte entre 109 et 111%	102,0%	2,0%
Taux d'atteinte entre 112 et 114%	102,5%	2,5%
Taux d'atteinte ≥ 115%	103,0%	3,0%

L'enveloppe supplémentaire ainsi générée au niveau de chaque Direction est distribuée, par les managers, individuellement en fonction de la performance individuelle des collaborateurs de son équipe et de leur contribution particulière sur l'exercice.
Cela a ainsi pour effet de majorer le taux d'atteinte individuel du collaborateur concerné (dans la limite de 120%) pour la détermination de son montant de rémunération variable versé ou de sa quote-part de prime d'équipe versée au titre de ses objectifs individuels pour l'exercice considéré.

Cette disposition entre en vigueur au 1er janvier 2022 pour l'exercice 2022 (1er versement en 2023).

Article 5 Dispositions transitoires pour les collaborateurs qui bénéficiaient au moment de l'entrée en vigueur du présent accord de la prime exceptionnelle des Cadres n'ayant pas opté pour l'ancien dispositif de rémunération variable

Les Cadres qui n'ont pas opté pour l'ancien dispositif de rémunération variable, conformément à *l'Avenant à l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des collaborateurs administratifs de l'Entreprise Generali France Assurances,* bénéficient au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, d'un dispositif de prime exceptionnelle.

Les parties signataires conviennent que le dispositif de primes exceptionnelles en vigueur au moment de la conclusion du présent accord et destiné aux cadres qui ont fait le choix de ne pas adhérer au dispositif de rémunération variable sera mis en œuvre pour la dernière fois en 2022 au titre de l'exercice 2021.

En contrepartie de la suppression de ce dispositif, chaque cadre concerné par ce dispositif au titre de 2021 bénéficiera d'une majoration de 150€ de son salaire annuel théorique (SATH 100%) à effet du 1er janvier 2022.

Cette mesure sera effective sur la paie du mois de janvier 2022.

Article 6 Budget d'animation d'équipe

Les parties signataires décident d'un budget d'animation d'équipe, à la main des managers, afin d'organiser des moments de convivialité collectifs avec l'équipe.

Les modalités d'organisation de ces moments de convivialité collectifs seront définies en concertation avec l'équipe sous la responsabilité du manager.

Le budget d'animation d'équipe, géré par le manager, est calculé sur la base de 22€ par an et par collaborateur présent dans l'équipe (effectifs CDI, CDD et Alternant) au 1er janvier de l'exercice.

Article 7 Dispositions générales

Article 7.1. Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1er janvier 2022.

Le présent accord se substitue totalement aux stipulations de *l'Avenant du 1er juin 2018 à l'accord du 10 novembre 2010 sur le variable et la prime d'équipe conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des collaborateurs administratifs de l'Entreprise Generali France Assurances*, qu'il révise, de sorte qu'aucune des stipulations de l'Avenant du 1er juin 2018 n'est désormais applicable et aucun salarié ne pourra s'en prévaloir.
Le présent accord se substitue également à tous autres accords, engagements unilatéraux, usages, décisions unilatérales et accords atypiques portant sur la rémunération variable ainsi que sur la prime d'équipe, lesquels cessent donc de produire effets.

Simultanément à la signature du présent accord, sont également conclus, notamment, un *Accord sur l'organisation, la durée et le temps de travail et sur le télétravail des salariés relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France* et un *Accord relatif aux congés exceptionnels, aux dispositifs anniversaire et au Compte Epargne temps des collaborateurs des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France*.

Il est expressément convenu que le présent accord cessera de produire tout effet si l'un des accords suivants :

- *Accord sur l'organisation, la durée et le temps de travail et sur le télétravail des salariés relevant de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'UES l'Entreprise Generali France* ;
- *Accord relatif aux congés exceptionnels, aux dispositifs anniversaire et au Compte Epargne temps des collaborateurs des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France* ;

devenait nul, caduc ou plus largement était privé de tout effet, notamment par une décision judiciaire.

Il est rappelé que la révision du présent accord s'opère dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.
Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles de l'Entreprise Generali France.
La demande de révision devra comporter, outre l'indication des stipulations dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.
La dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions réglementaires.
Dans ce cas, l'Entreprise Generali France et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités de conclure un éventuel accord de substitution.

Article 7.2. Communication

Afin de faciliter leur compréhension et de promouvoir les dispositifs de rémunération du présent accord auprès des collaborateurs, la DRH s'engage à mettre à leur disposition une information complète en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

Article 7.3. Suivi de l'accord

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances représentatives du personnel existantes, il est institué une Commission de suivi composée de trois représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord et appartenant à l'Etablissement des Directions Support et Opérationnelles ainsi que des représentants de la Direction.
Cette commission aura pour objet d'examiner le bilan établi dans le cadre du suivi des cadres optant pour le dispositif de rémunération variable au 1er janvier 2022 et au 1er janvier 2023 conformément aux dispositions de l'article 2.1 du présent accord ; elle se réunira à cet effet au cours du 2ème trimestre 2022 et au cours du 2ème trimestre 2023.

Les parties signataires rappellent que chaque année, un bilan de l'application des dispositifs de rémunération variable des cadres et de la prime d'équipe des non-cadres est réalisé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.
A cette occasion sont également présentés les taux d'atteinte des objectifs pour l'ensemble de collaborateurs.
Il sera également vérifié que l'évolution du salaire fixe hors variable des cadres qui bénéficient du dispositif de rémunération variable est comparable, à situations identiques, à celles des cadres non-optants visés à l'article 5 du présent accord.

Article 7.4. Dépôt et publicité

Le présent accord est établi en sept exemplaires originaux et sera notifié à chacune des Organisations Syndicales représentatives. Il sera télétransmis auprès de la DRIEETS (Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et un exemplaire sera remis auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 novembre 2021

Pour les organisations syndicales représentatives de l'établissement DSO

Pour la C.F.D.T.

C. BOURNOR T. Fouquet

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Francky Vincent C. Faure DSCA

Valérie Ghesquière Valérie Anthore

Pour la C.G.T.

Pour F.O.

Pour l'UNSA

O. PEREIRA Bronislav Petrovski

Pour les sociétés composant l'Entreprise Generali France

Sylvie PERETTI