

# OGF

## NEGOCIATION ANNUELLE DES SALAIRES – Année 2020

### **Préambule :**

La Direction de l'entreprise et les organisations syndicales se sont rencontrées les 2 juin, 25 juin et 29 juin 2020, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du Code du Travail.

Les Organisations Syndicales ont formulé, à l'occasion de ces réunions de négociation, des revendications, jointes en annexe.

Au terme de la négociation, il est établi le présent procès-verbal d'accord qui fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les dispositions suivantes seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

### **1- Augmentations**

Les présentes négociations annuelles des salaires s'ouvrent dans un contexte de sortie de crise sanitaire due à la pandémie du COVID-19.

Durant cette période de crise, et compte tenu de la nature de notre activité, l'Entreprise a pris le parti de mettre en place diverses mesures pour assurer au mieux une continuité de service à destination des familles, en sa qualité d'acteur essentiel durant cette pandémie.

Un accord de Continuité d'Activité a été signé le 13 mars 2020, applicable pour une durée de 4 mois, permettant l'aménagement de certaines règles en matière de durée du travail et organisant des mobilités temporaires au sein du territoire national.

Dans ce cadre, les déplacements temporaires étaient pris en charge par l'Entreprise, avec le versement d'une prime d'éloignement de 100 euros bruts par jour.

De la même manière, les collaborateurs ayant contribué à l'embauche de CDD en vue de renforcer les ressources humaines en Ile-de-France ont bénéficié d'une prime de cooptation spécifique de 50 euros par semaine de travail du collaborateur.

L'entreprise a donc impulsé une dynamique en vue de récompenser l'effort fourni par les collaborateurs du groupe.

Cette situation de crise sanitaire s'inscrit en outre dans un contexte d'une décroissance marquée de l'activité du Groupe au cours des deux précédents exercices.

La présente négociation s'inscrit donc dans ce contexte économique particulièrement difficile où la question de la préservation de l'emploi devient centrale.

Malgré ces difficultés, l'Entreprise s'est engagée dans un processus de négociation en vue d'améliorer le pouvoir d'achat des collaborateurs.

JHE  
PC  
D

Il est décidé d'une enveloppe globale de rétribution de plus de **1,6 %**, réparties dans les conditions définies ci-après :

### **1-1 Dispositions générales :**

#### **1-1-1 Dispositions applicables aux salariés de niveau 1.1 à 4.2 (Réseau et Industrie) ainsi qu'aux Chefs d'Agence :**

Il est décidé d'une revalorisation de **0,5 %** au titre d'une augmentation générale des rémunérations fixes mensuelles à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020. Cette mesure s'applique à tous les collaborateurs de cette catégorie dont la rémunération fixe mensuelle est au barème (grilles de salaire) ainsi qu'aux collaborateurs « hors barème ».

#### **1-1-2 Dispositions applicables aux salariés de niveau 1.1 à 4.2 (Siège social) :**

Les salariés de niveau 1.1 à 4.2 du Siège social, ou rattachés au Siège Social, ne sont pas régis cette année par les augmentations générales ; leur rémunération fait l'objet d'un réexamen individuel.

Il est ainsi décidé au 1<sup>er</sup> juillet 2020 la répartition d'une masse correspondant à **0,5 %** de la rémunération fixe annuelle des salariés de niveau 1.1 à 4.2 du Siège social, ou rattachés au Siège Social, à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2020, qui s'effectuera par décision unilatérale de la Direction par le biais de revalorisations individuelles de la rémunération fixe mensuelle.

Il est rappelé que le bénéfice de ces différentes augmentations individuelles est ouvert aux collaborateurs ayant acquis un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2020 et n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des 12 derniers mois.

#### **1-1-3 Dispositions applicables aux cadres de niveau 5.1 à 7 (hors Chefs d'Agence) :**

Les salariés de niveau 5.1 à 7 (hors Chefs d'Agence) de la Société OGF ne sont pas régis par les augmentations générales ; leur rémunération fait l'objet d'un réexamen individuel.

Il est ainsi décidé au 1<sup>er</sup> juillet 2020 la répartition d'une masse correspondant à **0,5 %** de la rémunération fixe annuelle des salariés de niveau 5.1 à 7 (hors Chefs d'Agence) à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2020, qui s'effectuera par décision unilatérale de la Direction par le biais de revalorisations individuelles de la rémunération fixe mensuelle.

Il est rappelé que le bénéfice de ces différentes augmentations individuelles est ouvert aux collaborateurs ayant acquis un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2020 et n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des 12 derniers mois.

### **1-2 Autres dispositions :**

- un budget estimé à **0,65%** destiné à la distribution d'une prime exceptionnelle COVID – 19, dans les conditions précisées ci-après.
- un budget estimé à **0,05%** destiné aux augmentations liées à l'ancienneté (indice GVT) des collaborateurs de niveau 1.1 à 4.2.
- un budget estimé à **0,22%** destiné à la reconduction de l'accord portant sur la prime Allocation Unique Région Parisienne dans les conditions précisées ci-après.
- un budget estimé à **0,10 %** destiné à un nouvel accord portant sur une Allocation Spéciale Grand Paris dans les conditions précisées ci-après.
- un budget estimé à **0,11%** destiné à la reconduction de l'accord de groupe relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies des salariés cadres du Groupe OGF dont les négociations débiteront ultérieurement.

*JA* *TT*

## 2 - Primes générales liées à l'activité et des indemnités allouées au titre des frais professionnels

Il a été décidé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 de maintenir le niveau des primes d'activité. Ainsi, les montants de ces primes et indemnités sont les suivants:

### **2-1 Primes liées à l'activité et indemnités allouées au titre des frais professionnels spécifiques aux collaborateurs du Réseau :**

- Prime poids lourd : .....	50.00 €
- Prime de transport longue distance : .....	40.00 €
- Prime d'insalubrité : .....	4 €
- Prime de toilette : .....	10 €
- Prime d'exhumation : .....	8 €
- Prime de Remplacement temporaire (Conseiller Funéraire Echelon 2).....	465.00 €
- Prime de Remplacement temporaire (Conseiller Funéraire Echelon 3).....	110.00 €
- Indemnité de panier : .....	8 €
- Prime d'éloignement (par jour): .....	30 €

Le supplément unique individualisé n'est pas revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

### **2-2 Primes et indemnités allouées au titre des frais professionnels spécifiques aux collaborateurs de l'activité Industrie :**

Au 1er juillet 2020, le montant des Indemnités de panier de l'activité Industrie est le suivant :

- Indemnité de panier jour pour les salariés : .....	4,70 €
- Indemnité de panier nuit pour les salariés : .....	5.30 €

Il s'agit de l'indemnité de repas sur le lieu de travail au sens de la terminologie retenue par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002.

### **2-3 Primes et indemnités allouées au titre des frais professionnels concernant l'ensemble des collaborateurs (Siège, Réseau, Industrie) :**

- Indemnité de médaille du travail : .....	28,50 €
- Tickets Restaurants : la valeur faciale du ticket restaurant, avec participation de l'entreprise à hauteur de 4,70 € : .....	9 €
- Indemnité de frais de réinstallation : .....	2 500 €
- Indemnité de frais de repas.....	14.00 €

Sous réserve de dispositions contractuelles spécifiques, seules les primes prévues par le présent accord existent et sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

## 3 - Dispositions particulières relatives aux astreintes

Les rémunérations de la sujétion aux astreintes ne sont pas revalorisées et s'appliquent aux salariés entrant dans le champ d'application de l'accord du 28 octobre 2010. Le montant des rémunérations de la sujétion de service liée à l'astreinte est de :

- astreintes de nuit : .....	16,12 €
- astreintes de weekend : .....	72,54 €
- astreintes jours fériés légaux : .....	72,54 €
- astreintes de jour, par tranche de 2 heures : .....	3,22 €

*JK ac*

#### **4 – Primes exceptionnelles liées à la crise sanitaire 2019 :**

Il a été décidé d'allouer un budget chargé de **1.5 millions d'euros** pour le versement de primes exceptionnelles liées au COVID 19. Cette prime a pour objet de récompenser les collaborateurs confrontés à une forte activité durant la crise sanitaire et particulièrement engagés durant cette crise sanitaire.

Ce budget sera réparti sur les Secteurs Opérationnels dont l'activité a été fortement impactée par la crise COVID – 19, sur appréciation du Directeur de Secteur Opérationnel. Cette prime sera versée sur la paie du mois de juin 2020.

#### **5 – Primes Exceptionnelles de Reconnaissance par Direction Déléguée :**

Il est décidé d'allouer, à chaque Directeur Délégué, un budget de Prime Exceptionnelle de Reconnaissance de 20 000 euros bruts, à destination des collaborateurs de la Direction Déléguée. Il est ainsi consacré à cette mesure un budget de 180 000 euros chargés.

#### **6 – Aménagements transitoires des dispositions conventionnelles relatives aux Heures Supplémentaires :**

Il est rappelé que, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires de l'année 2019, avait été conclu un l'Avenant n°5 à l'Accord sur la réduction et la modulation du temps de travail au sein d'OGF du 15 juin 1999.

Cet accord avait été conclu pour les périodes d'annualisation 2019 et 2020, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020.

Il prévoyait un doublement du contingent d'heures supplémentaires pour les années civiles 2019 et 2020, pour les Ouvriers Pompes Funèbres, les Ouvriers Marbrerie ainsi que pour les Chefs d'Equipe et de Chantier ; soit un contingent d'heures supplémentaires porté à 300 heures par an.

Pour ces heures supplémentaires autorisées, soit pour les heures réalisées entre 151 heures et 300 heures, un nouveau taux de majoration, de 10 %, était prévu.

Cet avenant prévoyait également, pour cette catégorie de collaborateurs, un paiement anticipé de certaines heures constatées au 30 septembre 2019 et 2020.

Enfin, cet avenant prévoyait de rendre le paiement des heures supplémentaires constatées au 31 décembre, pour les années civiles 2019 et 2020, systématique, et ce quel que soit l'emploi occupé.

Ces différentes mesures avaient pour but de renforcer le pouvoir d'achat de nos collaborateurs, de limiter le recours à la sous-traitance, et de garantir une meilleure disponibilité de nos collaborateurs, qu'ils soient de l'exploitation ou en agence, au service des familles.

La Direction a proposé d'aménager ces dispositions, pour l'année civile 2020, en concluant un Avenant n°6 à l'accord ARTT. Cet avenant prévoit notamment :

- d'une part, le principe d'un paiement anticipé des heures positives excédant un quota de 60 heures au 31 mai 2020 sur la paie du mois de juillet 2020 ;
- d'autre part, d'étendre ce paiement anticipé de ces heures positives aux Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise et Cadres du Réseau dont le temps de travail est décompté en heures.

Le budget consacré à cette mesure représente ainsi la somme de **1,7 millions d'euros** chargés, soit une enveloppe représentant 0,7 % des rémunérations.

*JE TT*

### **7 – Report exceptionnel de Congés Payés :**

En raison de la crise sanitaire liée au COVID 19, certains collaborateurs, compte tenu de la forte activité ou de l'absentéisme constatés durant cette période, ont accepté de décaler les congés payés planifiés en mars et avril 2020 principalement. Aussi, à titre exceptionnel et sur validation de la hiérarchie, certains collaborateurs pourront bénéficier d'un report de la prise de leurs congés payés ou bien d'en obtenir le paiement.

### **8 – Intégration des Conseillers Funéraires Stagiaires dans le périmètre de l'accord sur les rémunérations variables :**

Nous proposons la conclusion d'un avenant à l'accord sur les rémunérations variables dans la continuité des négociations intervenues depuis avril 2020 afin de permettre l'intégration des Conseillers Funéraires Stagiaires dans le périmètre de l'accord sur les rémunérations variables.

### **9 – Epargne salariale :**

Dans le cadre de la situation sanitaire particulière liée au COVID-19, l'Ordonnance n°2020-322 du 25 mars 2020 a prévu la possibilité, pour les entreprises, de prévoir un report de la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation au 31 décembre 2020.

Ainsi, la date limite de versement des sommes a été reportée au 31 décembre 2020.

Il a néanmoins été décidé de ne pas faire application de ces dispositions. Ainsi, l'Entreprise maintient les dates de versement des sommes correspondant à notre accord de participation, et renonce à la possibilité de report offerte par l'Ordonnance du 25 mars 2020.

### **10 – Allocation Spéciale Grand Paris**

Il est rappelé que, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires de l'année 2019, avait été conclu un accord d'entreprise relatif à « l'allocation spéciale Secteur Logistique Grand Paris », en date du 26 juin 2019.

Cet accord avait été conclu pour une durée déterminée de 12 mois, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, et devait donc prendre fin au 30 juin 2020.

Il prévoyait, pour les salariés du Secteur Logistique Grand Paris dont la rémunération est inférieure à 1800 euros et sous certaines conditions, le versement d'une prime mensuelle d'un montant maximal de 100 euros bruts par mois.

Il a été proposé aux Organisations Syndicales d'étendre ce dispositif aux salariés des Secteurs Opérationnels de Saint-Denis et du Val-de-Marne ; un nouvel accord de Groupe pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et jusqu'au 30 juin 2021 est ainsi proposé aux Organisations Syndicales.

### **11 – Allocation Unique Région Parisienne**

Pour la première fois, une allocation spéciale avait été mise en place à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au bénéfice des Conseiller Funéraire Stagiaire et Conseiller Funéraire Echelon 1, 2, 3 afin de tenter de pallier les difficultés de recrutement, d'une part, et de dynamiser d'autre part la fidélisation des commerciaux déjà en poste.

Il a été proposé aux Organisations Syndicales une nouvelle fois de reconduire l'accord d'entreprise relatif à l'attribution d'une Allocation Unique Région Parisienne pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et jusqu'au 30 juin 2021 et de l'étendre aux salariés du Secteur Sud-Francilien.

JR TT  
02

## **12 - Entretien des chemises de travail des collaborateurs**

Il est rappelé que, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires de l'année 2009, l'entreprise avait alloué une augmentation de 0,1 % des rémunérations brutes fixes mensuelles au titre de l'entretien des chemises de travail pour les collaborateurs de la Société soumis au port permanent d'une tenue obligatoire d'entreprise.

Pour autant, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires 2017, il a été convenu d'allouer une prime annuelle complémentaire d'un montant brut de **40 €** pour l'entretien des chemises. Cette mesure est reconduite pour une année supplémentaire.

Cette prime sera versée annuellement aux collaborateurs soumis en permanence, à la demande de la Société, au port d'une tenue obligatoire d'entreprise incluant une chemise, à savoir les collaborateurs réalisant des missions permanentes de Chauffeurs / Porteurs, de Maîtres de cérémonie, d'Agents de chambre funéraire ou bien d'Agents de crématorium.

Cette prime annuelle est proratisée en fonction du temps de travail contractuellement prévu et en fonction de toute suspension du contrat de travail ou absence du collaborateur, rémunérée ou non (arrêt maladie d'origine professionnelle ou non, congé maternité, congés payés, congés conventionnels...).

Cette prime annuelle vient compléter les mesures qui avaient été prises auparavant, qu'il s'agisse de la mise à disposition d'une carte pressing pour le nettoyage des costumes et parkas, ou bien encore de l'augmentation de 0.1% des rémunérations brutes fixes mensuelles décidée lors de la négociation annuelle sur les salaires de 2009.

## **13 – Article 83**

Il est pris l'engagement d'ouvrir des négociations en vue de renouveler l'accord de groupe relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies des salariés cadres du Groupe OGF pour une nouvelle durée de douze mois.

## **14 - Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes**

Il est rappelé qu'un accord à durée déterminée de quatre ans sur l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes a été conclu le 24 janvier 2019.

Cet accord prévoit plusieurs indicateurs de suivi sur différents thèmes.

Il est ainsi noté qu'en 2019, le taux de promotion, toutes catégories confondues, était de 10.2% pour les femmes, et de 7.7% pour les hommes.

Par ailleurs, le taux de féminisation toutes catégories socio professionnelles confondues a évolué en 2019, passant de 30% à 31% :

- Pour la catégorie Cadre, il est passé de 34% à 35% ;
- Pour la catégorie TAM, il est passé de 53% à 55% ;
- Pour la catégorie Employés, il est passé de 79% à 85% ;
- Il est resté stable pour la catégorie Ouvriers, à 3%.

De plus, et conformément à l'objectif prévu dans l'accord relatif à sur l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, le taux global de femmes embauchées pour l'année 2019, hors catégorie Ouvriers, était supérieur à 50% : en effet, pour l'année 2019, le taux de femmes embauchées hors catégorie Ouvriers était de 68.67%.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L.2242-5 du code du travail, il a été tenu compte par les parties de l'objectif d'Egalité Professionnelle entre Hommes et Femmes, pour l'ensemble des thèmes évoqués lors de la présente négociation.

JR  
TT  
ac

Enfin, afin de pouvoir mener à bien un examen des écarts de rémunération des collaborateurs cadres commerciaux du Réseau, il apparaît nécessaire de clarifier l'organisation de l'encadrement commercial du Réseau. Aussi, il est présenté, dans le cadre de la présente négociation, un avenant à l'accord de classification portant sur l'encadrement commercial du Réseau.

### **15 – Engagement de négociations :**

La Direction prend l'engagement d'ouvrir, d'ici le 31 octobre 2020, une négociation relative à la Qualité de Vie au Travail, portant notamment sur l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Par ailleurs, une négociation sera également ouverte sur le sujet du Télétravail.

Enfin, la Direction engagera la renégociation de l'accord relatif au Tutorat.

### **16 – Durée :**

Le présent accord est conclu pour une durée de 12 mois, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021. Il cessera de s'appliquer à l'échéance et ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

### **17 - Dépôt et Publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail et sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

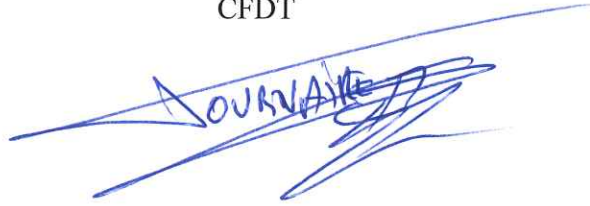


Fait à Paris, le 29 juin 2020 en 8 exemplaires

Pour la Direction

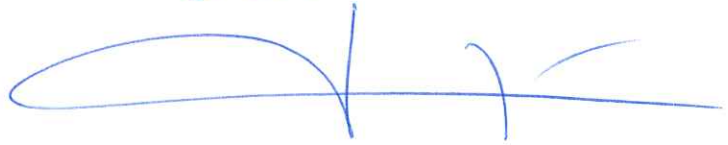


Pour la Fédération INTERCO  
CFDT



Pour la Confédération Française  
de L'Encadrement C.G.C  
CFE/CGC

JF LEWNER



Pour le Syndicat National de  
Thanatologie  
CGT

Pour Force Ouvrière  
des syndicats des Services Publics  
de Santé et des Services funéraires

SECI-UNSA