

**Accord du 24 janvier 2019 relatif à la rémunération variable des
Commerciaux, Cadres Commerciaux et Opérationnels
et du Personnel d'Exploitation**

Préambule :

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies le 13 décembre 2018, le 17 janvier 2019 et 24 janvier 2019, afin d'examiner les adaptations et évolutions à apporter aux dispositions de l'accord sur les rémunérations variables du 22 mars 2012.

La Société a souhaité rendre plus dynamique le mécanisme de rémunération variable, en lui permettant de s'adapter aux priorités et enjeux du moment.

Cette négociation a également permis d'appréhender les évolutions de l'accord sur les classifications des fonctions du Réseau.

Aussi, la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées afin de faire évoluer « l'avenant n°2 à l'accord du 3 février 2009 relatif à la rémunération variable des Commerciaux, Cadres Commerciaux et Opérationnels, et personnel d'exécution » en date du 22 mars 2012, appelé « accord sur les rémunérations variables du 22 mars 2012 ».

Les dispositions du présent avenant, appelé « Accord relatif à la rémunération variable des Commerciaux, Cadres Commerciaux et Opérationnels, et du personnel de l'exploitation », conclues pour une durée indéterminée, se substituent intégralement aux dispositions de l'accord du 22 mars 2012 et à son avenant n°2 du 13 décembre 2018 et entreront en vigueur à compter du 1er avril 2019.

Après discussions, les parties au présent avenant ont convenu ce qui suit :

Le présent accord est organisé en 4 chapitres :

Chapitre I : Dispositions relatives à la rémunération variable des Commerciaux et Cadres Commerciaux

Chapitre II : Dispositions relatives à la rémunération variable des Cadres Opérationnels et Commerciaux

Chapitre III : Dispositions relatives à l'intéressement Qualité du personnel d'Exploitation

Chapitre IV : Dispositions générales

1
DC
DR
Fo
VG
LB

Chapitre I : Dispositions relatives à la rémunération variable des Commerciaux et Cadres Commerciaux

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les fonctions entrant dans le champ d'application du Chapitre I sont les suivantes :

- Conseiller Funéraire Echelon I
- Conseiller Funéraire Echelon II
- Conseiller Funéraire Echelon III
- Chef d'Agence
- Directeur d'Agence

N'entrent pas dans le champ d'application du Chapitre I les Conseillers Funéraires Stagiaires, qui ne bénéficient pas d'une rémunération variable.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord pour lesquels le principe d'une rémunération variable définie par le présent accord collectif est contractuellement prévu.

Article 2 : NIVEAU DE BASE DU VARIABLE

Le niveau de base des rémunérations variables des Commerciaux Pompes Funèbres concernés par le présent Chapitre est le suivant :

Fonction	Valeur cible
Conseiller Funéraire Echelon I	10%
Conseiller Funéraire Echelon II	10%
Conseiller Funéraire Echelon III	15%
Chef d'Agence / Directeur d'Agence	15%

Il est expressément prévu qu'en cas d'évolution des intitulés de fonction, ces valeurs cibles, ainsi que la structure et les modalités de calcul de rémunération variable définies ci-après, s'appliqueront aux fonctions équivalentes.

Article 3 - DEFINITION DES OBJECTIFS DE REPARTITION

Les 4 objectifs de répartition sont les suivants :

- le Chiffre d'Affaires Hors Taxe ;
- les Volumes Obsèques ;
- le Compte clients ;
- L'Objectif Stratégique.

Les critères de ventilation entre les différents objectifs et le périmètre de calcul s'établissent, à compter du 1^{er} avril 2019, comme suit :

Conseiller Funéraire Chef et Directeur d'Agence	Chiffre d'Affaires HT	Volume Obsèques	Compte Clients	Objectif Stratégique
Rythme de paiement	Trimestriel	Trimestriel	Mensuel	En fonction de l'objectif fixé
Périmètre de référence	Agence (*)	Agence (*)	Agence (*)	En fonction de l'objectif fixé
Quote-part	30%	30%	20%	20%
Exemple : Base 15%	4,50%	4,50%	3,00%	3,00%

(*) : pour les collaborateurs affectés à une ECC (Equipe Commerciale Centralisée), le périmètre de référence est celui de la Marque ou du Secteur ; les seuils et coefficients de dépassement retenus sont ceux prévus pour les Marques et Secteurs (Chapitre II du présent accord).

Article 4 - DETERMINATION DE LA PRIME

4.1 Généralités :

4-1 A- Niveau de réalisation :

Le niveau de Réalisation (R) est déterminé pour chaque composante par rapport à un objectif défini par application de la formule suivante :

$$R = \frac{\text{réalisé}}{\text{budget}}$$

La détermination du budget implique la participation et l'information de l'ensemble des opérationnels.

Le budget pris en compte, au dénominateur, pour le calcul du niveau de réalisation, ne peut pas être supérieur de 5 % au réalisé de l'exercice précédent sans la validation expresse de la Direction Générale ; dans une telle hypothèse, ce dépassement devra donner lieu à une explication, par un écrit, du supérieur hiérarchique direct.

4-1 B- Coefficient de dépassement :

Le coefficient de dépassement (CD) est déterminé pour chaque composante, uniquement si l'objectif considéré est atteint, de la manière suivante : $[(R \times 100) - 100] \%$.

Le coefficient de dépassement (CD) correspond au pourcentage de progression par rapport à un objectif fixé.

Si l'objectif défini pour chacun des critères n'est pas atteint, il n'y aura pas de perception de rémunération variable au titre de ces critères.

Il y a perception de rémunération variable au titre d'un de ces critères à compter de l'atteinte de l'objectif défini pour le critère considéré. Ainsi, lorsque l'objectif au titre d'un de ces critères est atteint, la valeur 1 (soit la valeur cible) est versée pour ce critère.

4-2 Détermination :

4-2.1 CHIFFRE D'AFFAIRES :

Cette composante est liée à la réalisation, par rapport à un objectif fixé trimestriellement, du chiffre d'affaires HT facturé (CA).

Afin d'assurer un calcul équitable de la rémunération variable liée à ce critère, il est décidé d'attribuer un objectif de progression du chiffre d'affaires différent selon le niveau de chiffre d'affaires HT annuel à réaliser.

Ainsi, les parties au présent avenant décident de retenir deux seuils de chiffre d'affaires HT annuels. Il est expressément prévu par les parties au présent avenant que les montants de ces seuils pourront être modifiés par la Direction Générale en début de chaque exercice.

Pour l'exercice 2019/2020, les seuils retenus pour les Agences sont les suivants :

- *Seuil 1* : 500.000 euros de chiffre d'affaires HT facturé
- *Seuil 2* : 1.000.000 d'euros de chiffre d'affaires HT facturé

Les seuils et coefficients de dépassement retenus pour les collaborateurs qui seraient intéressés sur au moins 2 agences sont ceux prévus pour les Marques (Chapitre II du présent accord).

□ **4.2.1 a) Agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT inférieur ou égal au seuil 1 :**

Dans les agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT inférieur ou égal au *seuil 1*, si le coefficient de dépassement est supérieur à 30 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 30 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Ainsi, au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

$$\text{Coefficient de réalisation} = 1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 30 \%)]$$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{PRIME} = \text{Prime de base} * \text{coefficient de réalisation.}$$

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime ainsi calculée est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

5 LB
DR FG
DR VG

□ **4.2.1 b) Agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 1 et inférieur ou égal au seuil 2 :**

Dans les agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 1 et inférieur ou égal au seuil 2, si le coefficient de dépassement est supérieur à 20 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 20 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

Coefficient de réalisation = $1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 20 \%)]$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

PRIME = Prime de base * coefficient de réalisation.

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.1 c) Agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 2 :**

Dans les agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 2, si le coefficient de dépassement est supérieur à 10 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 10 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

Coefficient de réalisation = $1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 10 \%)]$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

PRIME = Prime de base * coefficient de réalisation.

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

❑ **4.2.1 d) Rattrapage annuel :**

Lorsqu'à la fin de l'exercice, le constat établi laisse apparaître que sur le critère « Chiffre d'Affaires », le cumul des rémunérations variables trimestrielles calculées pour ce critère est inférieur à un calcul annuel de la rémunération variable sur la base du coefficient de dépassement annuel, une régularisation positive sera effectuée.

Ce rattrapage est calculé au prorata du temps de présence dans la dernière affectation du collaborateur au cours de chaque exercice de référence.

4-2.2 VOLUME D'OBSÈQUES :

Cette composante est liée à la réalisation, par rapport à un objectif fixé trimestriellement, du Volume d'Obsèques Complètes de l'Agence.

Afin d'assurer un calcul équitable de la rémunération variable liée à ce critère, il est décidé d'attribuer un objectif de progression de l'objectif de Volume d'Obsèques différent selon le niveau de chiffre d'affaires HT annuel à réaliser.

Ainsi, les parties au présent avenant décident de retenir deux seuils de chiffre d'affaires HT annuels, identiques à ceux de l'article 4-2.1. Il est expressément prévu par les parties au présent avenant que les montants de ces seuils pourront être modifiés par la Direction Générale en début de chaque exercice.

Pour l'exercice 2019/2020, les seuils retenus pour les Agences sont les suivants :

- *Seuil 1* : 500.000 euros de chiffre d'affaires HT facturé
- *Seuil 2* : 1.000.000 d'euros de chiffre d'affaires HT facturé

Les seuils et coefficients de dépassement retenus pour les collaborateurs qui seraient intéressés sur au moins 2 agences sont ceux prévus pour les Marques (Chapitre II du présent accord).

Les objectifs mensuels et trimestriels de Volumes d'Obsèques pourront-être fixés par l'entreprise en nombres entiers, selon les règles d'arrondi retenues dans les reportings internes (ex : TB 100).

❑ **4.2.2 a) Agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT inférieur ou égal au seuil 1 :**

Dans les agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT inférieur ou égal au *seuil 1*, si le coefficient de dépassement de l'objectif Volumes d'Obsèques est supérieur à 30 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 30 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

JK 7 LB
DR LG VG

Ainsi, au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

$$\text{Coefficient de réalisation} = 1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 30 \%)]$$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{PRIME} = \text{Prime de base} * \text{coefficient de réalisation.}$$

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime ainsi calculée est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.2 b) Agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 1 et inférieur ou égal au seuil 2 :**

Dans les agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 1 et inférieur ou égal au seuil 2, si le coefficient de dépassement de l'objectif de Volume d'Obsèques est supérieur à 20 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 20 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

$$\text{Coefficient de réalisation} = 1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 20 \%)]$$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{PRIME} = \text{Prime de base} * \text{coefficient de réalisation.}$$

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.2 c) Agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 2 :**

Dans les agences ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 2, si le coefficient de dépassement de l'objectif de Volume d'Obsèques est supérieur à 10 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 10 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

$$\text{Coefficient de réalisation} = 1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 10 \%)]$$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

PRIME = Prime de base * coefficient de réalisation.

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.2 d) Rattrapage annuel :**

Lorsqu'à la fin de l'exercice, le constat établi laisse apparaître que sur le critère « Volumes d'Obsèques », le cumul des rémunérations variables trimestrielles calculées pour ce critère est inférieur à un calcul annuel de la rémunération variable sur la base du coefficient de dépassement annuel, une régularisation positive sera effectuée.

Ce rattrapage est calculé au prorata du temps de présence dans la dernière affectation du collaborateur au cours de chaque exercice de référence.

4-2.3 OBJECTIF STRATEGIQUE :

Les parties conviennent de la définition d'un Objectif Stratégique propre aux Conseillers Funéraires, Chefs d'Agence et Directeurs d'Agence.

Cet objectif stratégique ainsi que ses modalités de calculs, sont définis annuellement par la Direction Générale. Le coefficient multiplicateur de la prime versée est limité à la valeur 2. Son versement intervient une fois la période de calcul clôturée, dans les meilleurs délais possibles.

Pour l'exercice 2019/2020, l'Objectif Stratégique retenu pour les Conseillers Funéraires, Chefs d'Agence et Directeurs d'Agence est la Qualité.

Ainsi, au titre de l'Objectif Stratégique et pour l'exercice 2019/2020, les Conseillers Funéraires, Chefs d'Agence et Directeurs d'Agence percevront une rémunération variable en cas de progression, par rapport au 31 mars 2019, de l'Indice Qualité combiné (80 % Pompes Funèbres et 20 % Marbrerie) de leur Marque ou du Secteur Opérationnel, selon les modalités de calcul définies à l'article 4-2.4 du Chapitre II du présent accord.

Pour les exercices ultérieurs, l'Objectif Stratégique des Conseillers Funéraires, Chefs d'Agence et Directeurs d'Agence sera défini par la Direction Générale, par note de service.

4-2.4 COMPTE CLIENTS :

Pour chaque exercice, la Direction Générale fixe les objectifs à atteindre en matière de nombre de jours clients, par rapport au chiffre d'affaires hors taxe. Le compte clients (CC) comprend tous les types de clients sans aucune exception. Il peut être calculé individuellement ou collectivement pour les commerciaux de l'ECC.

La composante est calculée mensuellement et l'amplitude de paiement est comprise entre 1 et 3. L'intervalle retenu est de 2 jours. Si l'objectif défini au titre de critère n'est pas atteint, il n'y aura pas de perception de rémunération variable au titre de ce critère.

Le montant de la prime est déterminé comme suit :

- Valeur 3 = Objectif moins 4 jours
- Valeur 2 = Objectif moins 2 jours
- Valeur 1 = Objectif réalisé

Le calcul est effectué au prorata à l'intérieur de ces intervalles ; la prime est versée mensuellement, le mois suivant le mois servant de base au calcul.

A titre indicatif, il est précisé que pour l'exercice 2019/2020, l'objectif est fixé à 20 jours ; ce montant pourra être revu en début de chaque exercice par la Direction Générale.

Article 5 – CLAUSE DE GARANTIE MINIMALE DE PERCEPTION :

Uniquement si le Chiffre d'Affaires réalisé à périmètre constant* (correspondant au dernier périmètre de calcul) est supérieur à celui de l'exercice N-1 majoré de l'inflation, il est garanti aux collaborateurs que la rémunération variable versée au titre de l'ensemble des critères sur un exercice social ne peut pas être inférieure à 40% de la valeur de base (calculée selon la présence effective des collaborateurs).

L'indice retenu est l'*Indice des Prix à la Consommation – Ensemble des Ménages France* connu au moment du calcul de cette garantie, qui intervient au terme du calcul des différentes composantes de la rémunération variable.

(*) : en cas d'acquisition, le périmètre pris en compte pour le calcul de la clause de garantie minimale de perception sera ajusté en conséquence.

Chapitre II : Dispositions relatives à la rémunération variable des Cadres Opérationnels et Commerciaux

OK

11

UB

FG

DR

VG

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les fonctions entrant dans le champ d'application du présent chapitre sont les suivantes :

- Responsable (*) et Directeur de Centre Serveur
- Gérant / Directeur de Marque
- Directeur de Secteur Opérationnel

(*) Par exception, entrent également dans le champ d'application du présent accord les Adjoints à cette fonction.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord pour lesquels le principe d'une rémunération variable définie par le présent accord collectif est contractuellement prévu.

Article 2 : NIVEAU DE BASE DU VARIABLE

Le niveau de base des rémunérations variables des Cadres Opérationnels et Commerciaux entrant dans le champ d'application du présent avenant est le suivant :

Fonction	Valeur cible
Responsable de Centre Serveur Adjoint	10%
Directeur/Gérant de Marque	15%
Responsable/Directeur de Centre Serveur	15%
Directeur de Secteur Opérationnel	15%

Il est expressément prévu qu'en cas d'évolution des intitulés de fonction, ces valeurs cibles, ainsi que la structure et les modalités de calcul de rémunération variable définies ci-après, s'appliqueront aux fonctions équivalentes.

Article 3 - DEFINITION DES OBJECTIFS DE REPARTITION

Les objectifs de répartition, différents selon les fonctions, sont les suivants :

- L'EBITDA,
- Le Chiffre d'affaires HT facturé,
- Le Volume d'Obsèques,
- La Qualité,
- Le Compte Clients,
- L'Objectif stratégique.

Les critères de ventilation de la prime de base entre les différents objectifs et le périmètre de calcul s'établissent pour les différentes fonctions entrant dans le champ d'application du présent avenant sont définies ci-après.

Responsable et Directeur de Centre Serveur	EBITDA	Indice Qualité
Rythme de paiement	Annuel	Trimestriel
Périmètre de référence	Secteur	Secteur
Quote-part	80%	20%
Base (15%)	12.00%	3.00%

Directeur de Marque	Chiffre d'Affaires HT	Volumes Obsèques	Compte Clients	Objectif Stratégique
Rythme de paiement	Trimestriel	Trimestriel	Mensuel	En fonction de l'objectif fixé
Périmètre de référence	Marque	Marque	Marque	En fonction de l'objectif fixé
Quote-part	30%	30%	20%	20%
Base 15%	4,50%	4,50%	3,00%	3,00%

Directeur de Secteur Opérationnel	EBITDA	Chiffre d'Affaires HT	Objectif Stratégique
Rythme de paiement	Annuel	Trimestriel	Annuel
Périmètre de référence	Secteur	Secteur	Secteur
Quote-part	60%	30%	10%
Base (15%)	9.00%	4.50%	1.50%

Nb : Pour les Adjoints à la fonction de Responsable de Centre Serveur bénéficiant d'une rémunération variable, leur structure de rémunération variable est identique à celle des Responsables de Centre Serveur.

Article 4 - DETERMINATION DE LA PRIME

4.1 Généralités :

4-1 A- Niveau de réalisation :

Le niveau de Réalisation (R) est déterminé pour chaque composante par rapport à un objectif défini par application de la formule suivante :

$$R = \frac{\text{réalisé}}{\text{budget}}$$

La détermination du budget implique la participation et l'information de l'ensemble des opérationnels.

Le budget pris en compte, au dénominateur, pour le calcul du niveau de réalisation, ne peut pas être supérieur de 5 % au réalisé de l'exercice précédent sans la validation expresse de la Direction Générale ; dans une telle hypothèse, ce dépassement devra donner lieu à une explication, par un écrit, du supérieur hiérarchique direct.

4-1 B- Coefficient de dépassement :

Le coefficient de dépassement (CD) est déterminé pour chaque composante, uniquement si l'objectif considéré est atteint, de la manière suivante : $[(R \times 100) - 100]$.

Le coefficient de dépassement (CD) correspond au pourcentage de progression par rapport à un objectif fixé.

Si l'objectif défini pour chacun des critères n'est pas atteint, il n'y aura pas de perception de rémunération variable au titre de ce critère.

Il y a perception de rémunération variable au titre d'un de ces critères à compter de l'atteinte de l'objectif défini pour le critère considéré. Ainsi, lorsque l'objectif au titre d'un de ces critères est atteint, la valeur 1 (soit la valeur cible) est versée pour ce critère.

4-2 Détermination :

4-2.1 – EBITDA :

Cette composante est liée à la réalisation annuelle de l'EBITDA par rapport d'une part à un objectif défini et d'autre part à sa progression en valeur par rapport au chiffre d'affaires budgété. Elle est calculée annuellement au niveau du Secteur Opérationnel. En cas d'EBITDA négatif ou inférieur au budget, il n'y a pas versement de cette composante de la rémunération variable.

Si la valeur de progression de l'EBITDA réalisé par rapport au budget est supérieure à 1,5 % du chiffre d'affaires budgété, la valeur 2 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 2. Si la valeur de progression de l'EBITDA réalisé par rapport au budget est comprise entre 0% et 1,5% du chiffre d'affaires budgété, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Il est expressément prévu par les parties à la présente que le pourcentage de progression du chiffre d'affaires permettant le calcul de ce critère, fixé à 1,5 % au jour de la signature du présent avenant, pourra être modifié par la Direction Générale en début de chaque exercice.

Ainsi, au terme de chaque exercice, est déterminée la valeur de dépassement de l'EBITDA réalisé par rapport à l'EBITDA budgété :

Coefficient de progression = $[(EBITDA \text{ réalisé} - EBITDA \text{ budget}) / \text{Chiffre d'affaires budgété}] \times 100$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

PRIME = Prime de base + [Prime de base * (coefficient de progression/1,5)]

La prime ainsi calculée est versée annuellement, dans les meilleurs délais possibles.

4-2.2 CHIFFRE D'AFFAIRES :

Cette composante est liée à la réalisation, par rapport à un objectif fixé trimestriellement, du chiffre d'affaires HT facturé (CA).

Afin d'assurer un calcul équitable de la rémunération variable liée au critère d'activité, il est décidé d'attribuer un objectif de progression de chiffre d'affaires différent selon le niveau de chiffre d'affaires HT annuel à réaliser.

Ainsi, les parties au présent avenant décident de retenir trois seuils de chiffre d'affaires HT annuels. Il est expressément prévu par les parties au présent avenant que les montants de ces seuils pourront être modifiés par la Direction Générale en début de chaque exercice.

Pour l'exercice 2019/2020, les seuils retenus pour les Marques et les Secteurs Opérationnels sont les suivants :

- Pour les Marques et les Secteurs Opérationnels :
 - *Seuil 1* : 500 000 euros de chiffre d'affaires HT facturé
 - *Seuil 2* : 2 000 000 euros de chiffre d'affaires HT facturé
 - *Seuil 3* : 4 000 000 euros de chiffre d'affaires HT facturé

□ 4.2.2 a) Périmètres de référence ayant un objectif de Chiffre d'Affaires HT inférieur ou égal au *seuil 1* :

Pour les périmètres de référence (Marque ou Secteur) ayant un objectif de chiffre d'affaires HT inférieur ou égal *au seuil 1*, si le coefficient de dépassement est supérieur à 30 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 30 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Ainsi, au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

Coefficient de réalisation = $1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 30 \%)]$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

PRIME = Prime de base * coefficient de réalisation.

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.2 b) Périmètres de référence ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 1 et inférieur ou égal au seuil 2 :**

Pour les périmètres de référence (Marque ou Secteur) ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 1 et inférieur ou égal au seuil 2, si le coefficient de dépassement est supérieur à 20 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 20 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

$$\text{Coefficient de réalisation} = 1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 20 \%)]$$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{PRIME} = \text{Prime de base} * \text{coefficient de réalisation.}$$

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.2 c) Périmètres de référence ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 2 et inférieur ou égal au seuil 3:**

Pour les périmètres de référence (Marque ou Secteur) ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 2 et inférieur ou égal au seuil 3, si le coefficient de dépassement est supérieur à 15 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 15 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

$$\text{Coefficient de réalisation} = 1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 15 \%)]$$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{PRIME} = \text{Prime de base} * \text{coefficient de réalisation.}$$

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.2 d) Périmètres de référence ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 3 :**

Pour les périmètres de référence (Marque ou Secteur) ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 3, si le coefficient de dépassement est supérieur à 10 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 10 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

Coefficient de réalisation = $1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 10 \%)]$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

PRIME = Prime de base * coefficient de réalisation.

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.2 e) Rattrapage annuel :**

Lorsqu'à la fin de l'exercice, le constat établi laisse apparaître que sur le critère « Chiffre d'Affaires », le cumul des rémunérations variables trimestrielles calculées pour ce critère est inférieur à un calcul annuel de la rémunération variable sur la base du coefficient de dépassement annuel, une régularisation positive sera effectuée.

Ce rattrapage est calculé au prorata du temps de présence dans la dernière affectation du collaborateur au cours de chaque exercice de référence.

4-2.3 VOLUME D'OBSÈQUES :

Cette composante est liée à la réalisation, par rapport à un objectif fixé trimestriellement, du Volume d'Obsèques Complètes du périmètre confié.

Afin d'assurer un calcul équitable de la rémunération variable liée au critère d'activité, il est décidé d'attribuer un objectif de progression de l'objectif de Volume d'Obsèques différent selon le niveau de chiffre d'affaires HT annuel à réaliser.

Ainsi, les parties au présent avenant décident de retenir trois seuils de chiffre d'affaires HT annuels, identiques à ceux de l'article 4-2.2. Il est expressément prévu par les parties au présent avenant que les montants de ces seuils pourront être modifiés par la Direction Générale en début de chaque exercice.

Pour l'exercice 2019/2020, les seuils retenus pour les Marques et les Secteurs Opérationnels sont les suivants :

▪ Pour les Marques et les Secteurs Opérationnels :

- *Seuil 1* : 500 000 euros de chiffre d'affaires HT facturé
- *Seuil 2* : 2 000 000 euros de chiffre d'affaires HT facturé
- *Seuil 3* : 4 000 000 euros de chiffre d'affaires HT facturé

Les objectifs mensuels et trimestriels de Volumes d'Obsèques pourront-être fixés par l'entreprise en nombres entiers, selon les règles d'arrondi retenues dans les reportings internes (ex : TB 100).

□ **4.2.3 a) Périmètres de référence ayant un objectif de Chiffre d'Affaires HT inférieur ou égal au seuil 1 :**

Pour les périmètres de référence (Marque ou Secteur) ayant un objectif de chiffre d'affaires HT inférieur ou égal *au seuil 1*, si le coefficient de dépassement de l'objectif de Volume d'Obsèques est supérieur à 30 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 30 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Ainsi, au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

$$\text{Coefficient de réalisation} = 1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 30 \%)]$$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{PRIME} = \text{Prime de base} * \text{coefficient de réalisation.}$$

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.3 b) Périmètres de référence ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 1 et inférieur ou égal au seuil 2 :**

Pour les périmètres de référence (Marque ou Secteur) ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au *seuil 1* et inférieur ou égal au *seuil 2*, si le coefficient de dépassement de l'objectif de Volume d'Obsèques est supérieur à 20 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 20 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

Coefficient de réalisation = $1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 20 \%)]$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

PRIME = Prime de base * coefficient de réalisation.

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.3 c) Périmètres de référence ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 2 et inférieur ou égal au seuil 3:**

Pour les périmètres de référence (Marque ou Secteur) ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 2 et inférieur ou égal au seuil 3, si le coefficient de dépassement de l'objectif de Volume d'Obsèques est supérieur à 15 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 15 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

Coefficient de réalisation = $1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 15 \%)]$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

PRIME = Prime de base * coefficient de réalisation.

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.3 d) Périmètres de référence ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 3 :**

Pour les périmètres de référence (Marque ou Secteur) ayant un objectif de chiffre d'affaires HT supérieur au seuil 3, si le coefficient de dépassement de l'objectif de Volume d'Obsèques est supérieur à 10 %, la valeur 3 de la prime de base est versée, le calcul étant plafonné à la valeur 3.

Si le coefficient de dépassement est compris entre 0% et 10 %, le versement de la rémunération variable au titre du critère considéré sera effectué au prorata.

Au terme de chaque trimestre civil, le constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le coefficient de réalisation qui résulte de la formule suivante :

Coefficient de réalisation = $1 + [2 * (\text{coefficient de dépassement} / 10 \%)]$

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

PRIME = Prime de base * coefficient de réalisation.

Le coefficient de réalisation de la prime versée est limité à la valeur 3.

La prime est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

□ **4.2.3 e) Rattrapage annuel :**

Lorsqu'à la fin de l'exercice, le constat établi laisse apparaître que sur le critère « Volume d'Obsèques », le cumul des rémunérations variables trimestrielles calculées pour ce critère est inférieur à un calcul annuel de la rémunération variable sur la base du coefficient de dépassement annuel, une régularisation positive sera effectuée.

Ce rattrapage est calculé au prorata du temps de présence dans la dernière affectation du collaborateur au cours de chaque exercice de référence.

4-2.4 QUALITE :

Il est important que l'encadrement du personnel d'exploitation soit intéressé sur la progression de l'Indice Qualité auquel ils contribuent, tant en Pompes Funèbres qu'en Marbrerie.

La Direction Générale fixe pour chaque exercice les objectifs à atteindre en matière de qualité par référence aux performances réalisées l'année précédente au niveau de chaque périmètre pertinent. L'indice combiné retenu prend en compte les résultats Pompes Funèbres à hauteur de 80 % et les résultats Marbrerie à hauteur de 20 %.

S'il n'existe pas d'Indice Qualité Marbrerie sur le Secteur Opérationnel, il sera retenu uniquement l'Indice Qualité Pompes Funèbres au niveau de chaque périmètre pertinent pour la détermination du niveau de réalisation de cette composante de la rémunération variable.

Au terme de chaque trimestre civil, un constat est établi pour chacun des périmètres pertinents afin de déterminer le niveau de réalisation ; la variation de cette composante est comprise entre 0 et 2. Il est précisé que les indices retenus sont les indices cumulés constatés au dernier jour du trimestre civil considéré.

Pour la détermination du budget, il est retenu l'Indice Qualité Combiné constaté à la clôture de l'exercice précédent, sur le périmètre pertinent, majoré d'un taux de progression révisable sur décision de la Direction Générale en début de chaque exercice.

4-2.4.a) :

Pour les Marques ou Secteurs Opérationnels dont l'indice combiné est supérieur à 5 000 points et inférieur à 10 000 points (valeur au 1^{er} avril 2019), une progression de 5 % (valeur au 1^{er} avril 2019) est attendue.

Au terme de chaque trimestre civil, un constat est établi pour chacun des périmètres pertinents et le niveau de réalisation (R) est déterminé par application de la formule suivante :

$$R = 0,80 \times \frac{\text{IQ PF [réalisé]}}{\text{IQ PF [budget]}} + 0,20 \times \frac{\text{IQ M [réalisé]}}{\text{IQ M [budget]}}$$

L'amplitude de paiement est fixée de 0 à 2. L'intervalle retenu est de 5 % (95 à 105) pour tous les collaborateurs. Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{PRIME} = (\text{prime de base}) \times \frac{[(R \times 100) - 95]}{5}$$

Lorsque l'Indice Qualité combiné est inférieur à 5 000 points sur le périmètre pertinent, il n'y aura pas de perception de cette composante de la rémunération variable.

4-2.4.b) :

Pour les Marques ou Secteurs Opérationnels dont l'indice combiné est égal ou supérieur à 10 000 points (valeur au 1^{er} avril 2019), une progression de 2 % (valeur au 1^{er} avril 2019) est attendue.

Au terme de chaque trimestre, un constat est établi pour chacun des périmètres pertinents et le niveau de réalisation (R) est déterminé par application de la formule suivante :

$$R = 0,80 \times \frac{\text{IQ PF [réalisé]}}{\text{IQ PF [budget]}} + 0,20 \times \frac{\text{IQ M [réalisé]}}{\text{IQ M [budget]}}$$

En cas de maintien ou de progression de l'indice, l'amplitude de paiement est fixée de 1 à 2.

L'intervalle retenu est de 2 % (100 à 102) pour tous les collaborateurs.

Le montant de la prime est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{PRIME} = \text{Prime de base} + [(\text{prime de base}) \times \frac{[(R \times 100) - 100]}{2}]$$

4-2.4.c) :

En cas de régression de l'indice, si celui ci est maintenu à plus de 10 000 points (valeur au 1^{er} avril 2019), la valeur de base du variable est acquise.

DC

21

UR

DR

FG

VG

En cas de régression de l'indice, si celui ci n'est pas maintenu à plus de 10 000 points (valeur au 1^{er} avril 2019), la formule de calcul de la composante qualité est la suivante :

$$\text{PRIME} = (\text{prime de base}) \times \frac{[(R \times 100) - 95]}{5}$$

Dans cette hypothèse, le montant de la prime est limité à la valeur 1.

4-2.4.d) :

Pour les Marques ou Secteurs Opérationnels dont l'indice combiné est égal ou supérieur à 15 000 points (valeur au 1^{er} avril 2019), la valeur 2 du variable sur ce critère sera versée. Ainsi, quelle que soit l'évolution de l'Indice Qualité au-delà de ce seuil de 15 000 points, la valeur 2 du variable sur ce critère sera versée.

4-2.4.e) : Dispositions générales :

Le coefficient multiplicateur de la prime versée est limité à la valeur deux.

Le montant de la prime est versé trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

Il est expressément prévu que les seuils de 5 000 points, 10 000 points et 15 000 points, ainsi que les taux de progression attendus (2% ou 5 % au 1^{er} avril 2019) pourront être modifiés par la Direction Générale en début de chaque exercice.

4-2.5 COMPTE CLIENTS :

Pour chaque exercice, la Direction Générale fixe les objectifs à atteindre en matière de nombre de jours clients, par rapport au chiffre d'affaires hors taxe. Le compte clients (CC) comprend tous les types de clients sans aucune exception.

La composante est calculée mensuellement et l'amplitude de paiement est comprise entre 1 et 3. L'intervalle retenu est de 2 jours. Si l'objectif défini au titre de critère n'est pas atteint, il n'y aura pas de perception de rémunération variable au titre de ce critère.

Le montant de la prime est déterminé comme suit :

- Valeur 3 = Objectif moins 4 jours
- Valeur 2 = Objectif moins 2 jours
- Valeur 1 = Objectif réalisé

Le calcul est effectué au prorata à l'intérieur de ces intervalles ; le montant de la prime est versé mensuellement, le mois suivant le mois servant de base au calcul.

A titre indicatif, il est précisé que pour l'exercice 2019/2020, l'objectif est fixé à 20 jours ; ce montant pourra être revu en début de chaque exercice par la Direction Générale.

4-2.6 OBJECTIF STRATEGIQUE :

Cette composante est liée à la réalisation d'un objectif propre à chaque fonction concernée, défini annuellement par la Direction Générale.

Les modalités de calcul de cette composante sont également définies annuellement. Le coefficient multiplicateur de la prime versée est limité à la valeur 2. Son versement intervient une fois la période de calcul clôturée, dans les meilleurs délais possible.

A titre d'exemple, pour l'exercice 2019/2020, l'Objectif Stratégique retenu pour les Directeurs de Marque est la Qualité.

Ainsi, au titre de l'Objectif Stratégique et pour l'exercice 2019/2020, les Directeurs et Gérants de Marque percevront une rémunération variable en cas de progression, par rapport au 31 mars 2019, de l'Indice Qualité combiné (80 % Pompes Funèbres et 20 % Marbrerie) de leur Marque, selon les modalités de calcul définies à l'article 4-2.4 du Chapitre II du présent accord.

Article 5 – CLAUSE DE GARANTIE MINIMALE DE PERCEPTION :

Pour les fonctions autres que Directeurs de Secteur Opérationnel, uniquement si le Chiffre d'Affaires réalisé à périmètre constant* (correspondant au dernier périmètre de calcul) est supérieur à celui de l'exercice N-1 majoré de l'inflation, il leur est garanti que la rémunération variable versée au titre de l'ensemble des critères sur un exercice social ne peut pas être inférieure à 40% de la valeur de base (calculée selon la présence effective des collaborateurs).

Pour les Directeurs de Secteur Opérationnel occupant cette fonction au terme de l'exercice, uniquement si le Chiffre d'Affaires et l'EBITDA réalisés à périmètre constant* (correspondant au dernier périmètre de calcul) sont supérieurs à ceux de l'exercice N-1 majorés de l'inflation, il leur est garanti que la rémunération variable versée au titre de l'ensemble des critères sur un exercice social ne peut pas être inférieure à 40% de la valeur de base (calculée selon la présence effective des collaborateurs).

L'indice retenu est l'*Indice des Prix à la Consommation – Ensemble des Ménages France* connu au moment du calcul de cette garantie, qui intervient au terme du calcul des différentes composantes de la rémunération variable.

(*) : en cas d'acquisition, le périmètre pris en compte pour le calcul de la clause de garantie minimale de perception sera ajusté en conséquence.

Chapitre III : Dispositions relatives à l'intéressement Qualité du personnel d'exploitation

La mise en œuvre d'une démarche Qualité nécessite la participation active de tous les collaborateurs de l'entreprise.

Le personnel d'exploitation du Réseau, de part ses contacts directs avec les familles des défunts ou encore les prestations qu'il réalise à destination des familles des défunts, participe activement à l'amélioration de l'Indice Qualité.

Par personnel d'exploitation du Réseau, il est fait référence à tous les collaborateurs Ouvriers et Employés (niveau 1.1 à 3.2 inclus) affectés à un Secteur Opérationnel, y compris les Assistantes Administratives des Secteurs Opérationnels, ainsi que les salariés de niveau IV rattachés à un secteur opérationnel (Chef d'Equipe, Agent de Planning, Planificateur, Gestionnaire d'Equipe d'Exploitation), et ne rentrant pas dans le champ d'application du Chapitre I, à l'exception des collaborateurs bénéficiant déjà à ce jour d'une prime qualité ou d'une rémunération variable, de quelque nature qu'elle soit, définie par le contrat de travail ou par usage.

Ces derniers ne pourront bénéficier de cet « Intéressement Qualité » que s'ils renoncent expressément à leur rémunération variable contractuellement définie. Il est également précisé que les Conseillers Funéraires Stagiaires ainsi que les collaborateurs entrant dans le champ d'application du Chapitre I mais ne bénéficiant pas d'une rémunération variable, ne rentrent pas dans la catégorie du personnel d'exploitation du Réseau ; ils ne bénéficient donc pas des dispositions du présent Chapitre.

De même, les collaborateurs Ouvriers et Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres affectés à une Usine ou au Siège de l'entreprise ne sont pas visés par les présentes dispositions.

L'« Intéressement Qualité » du personnel d'exécution du Réseau est déterminé comme suit :

Le niveau maximum du variable est de 2 % de la rémunération de base fixe annuelle contractuelle (prime de base = 1%).

Les modalités de calcul de cet « Intéressement Qualité » sont identiques à celles de l'encadrement du personnel d'exploitation, telles que définies au Chapitre II et basés sur l'Indice Qualité Combiné du Secteur.

En revanche, la périodicité de versement de cet « Intéressement Qualité » peut-être mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle ; la périodicité de versement de cet « Intéressement Qualité » est décidé par la Direction Générale et peut-être modifié après information et consultation du Comité Social et Economique. A la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la périodicité retenue est trimestrielle.

Chapitre IV : Dispositions générales

Article 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Il est rappelé que tous les éléments de rémunération variable définis au présent avenant sont proratisés en fonction de toute période de suspension du contrat de travail rémunérée ou non, à l'exception des congés payés ou assimilés comme tels.

Il est également rappelé que pour pouvoir bénéficier du versement des différentes composantes de la rémunération variable, le salarié doit être inscrit aux effectifs de l'entreprise au dernier jour de la période retenue pour le calcul de la rémunération variable ; il n'y a ainsi pas de proratisation du calcul de la rémunération variable en cas de période de référence incomplète.

Article 2 – ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, se substituent à compter du 1^{er} avril 2019 aux dispositions de l'accord du 22 mars 2012 et son avenant n° 2 du 13 décembre 2018.

Article 3 – REVISION - DENONCIATION

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties contractantes. Conformément à l'article L.2261-9, du Code du travail, la partie qui dénonce l'accord doit aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux autres signataires de l'accord, ainsi qu'au Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Le présent accord pourra également faire l'objet d'une révision. Conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision de l'accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de cet accord ;
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Dans le mois suivant l'envoi de cette demande, des négociations relatives à la révision du présent accord devront être engagées avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Article 4 - NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE :

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

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.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019

Pour la Direction



Pour la Fédération INTERCO
CFDT

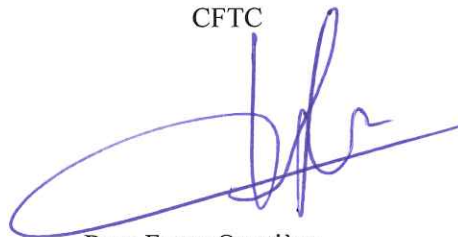


Pour la Confédération Française
de L'Encadrement C.G.C
CFE/CGC

Pour le Syndicat National
De Thanatologie
CGT



Pour la Confédération Française
Des Travailleurs Chrétiens
CFTC



Pour Force Ouvrière
Des syndicats des services publics de
Santé et des Services Funéraires

