

**AVENANT N°5 A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 9 AVRIL 2002 RELATIF A LA
CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIERS ET DES EMPLOYES,
TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET CADRES COMMERCIAUX**

ENTRE : la Direction d'OGF, représentée par Monsieur Denis COLEU, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

ET : les organisations syndicales représentatives,

d'autre part,

PREAMBULE :

La Direction a souhaité rencontrer les Organisations Syndicales de l'Entreprise afin de redéfinir les métiers de l'encadrement commercial.

En effet, les métiers de l'encadrement commercial n'ont pas évolué depuis le projet Réseau mis en œuvre en 1999 et l'accord de classification du 9 avril 2002.

Or, dans un contexte de marché funéraire hautement concurrentiel et en pleine mutation, il est apparu nécessaire de relancer la dynamique commerciale du Réseau, en précisant les rôles et responsabilités des cadres commerciaux en terme d'animation et d'accompagnement managérial des équipes.

L'objectif poursuivi dans le cadre de cette négociation est ainsi d'assurer une cohérence opérationnelle de son encadrement commercial, et ainsi de l'animation commerciale, afin de gagner en efficacité et en agilité, atouts clés dans un environnement aux évolutions de plus en plus rapides, grâce notamment à un meilleur alignement interne.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées notamment le 25 février 2020, 12 mars 2020, le 15 mai 2020, le 4 juin 2020 et le 29 juin 2020. Après discussions, il a été conclu le présent avenant de révision, conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la déclinaison au sein de l'Entreprise de l'accord de branche du 25 avril 1996 relatif à la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre des entreprises de Pompes Funèbres.

JKL MB
DL IT

ARTICLE 1 – EVOLUTION DES FONCTIONS D'ENCADREMENT COMMERCIAL

Dans cette optique de redynamisation de l'animation des équipes commerciales, les parties au présent avenant ont décidé dans un premier temps de retenir une nouvelle ligne hiérarchique commerciale, plus lisible, en charge d'une animation dynamique des équipes commerciales, en conservant le rôle de Directeur de Marque mais en retenant un nouvel intitulé de fonction, le Directeur de Territoire, et en créant une nouvelle fonction d'encadrement de proximité, le Responsable d'Agence(s).

Les parties au présent avenant ont également décidé de reconnaître l'expérience et l'expertise de certains cadres commerciaux, en conservant les fonctions de Chef d'Agence, qui constitueront un groupe fermé.

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions similaires de l'article 7-1.2 de l'accord d'entreprise du 9 avril 2002 relatif à la classification du personnel ouvriers et des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres commerciaux.

1-1 LES FONCTIONS DE CADRES COMMERCIAUX ANIMATEURS

La redynamisation des équipes commerciales passe nécessairement par une animation régulière des équipes, qui relaie les initiatives et actions nationales, tout en étant cohérente avec les réalités locales propres à chaque périmètre et par un management de proximité.

Dans un souci de cohérence et de lisibilité, les parties au présent avenant décident de retenir deux niveaux d'encadrement en charge de l'animation commerciale et du management des collaborateurs qui leur sont rattachés : le Directeur de Territoire et le Responsable d'Agence(s).

Ainsi, il est retenu pour ces emplois les niveaux de classification et les définitions de fonction synthétiques suivantes :

Responsable d'Agence(s) : Niveau 5 – Position 5.2

Il (elle) accomplit ses missions en liaison et sous l'autorité du Directeur de Territoire ou de Secteur Opérationnel auquel il (elle) est rattaché(e).

Il (elle) est responsable du développement du chiffre d'affaires et des parts de marché de son périmètre et participe activement à l'accompagnement des collaborateurs et à l'activité commerciale des points de vente dont il a la responsabilité. Il (elle) est également responsable des Maisons Funéraires de son périmètre : il a ainsi notamment la responsabilité du suivi de l'entretien des locaux et des visites obligatoires ainsi que des collaborateurs affectés et intervenant à la Maison Funéraire.

Dans ce cadre, il (elle) s'implique dans la vie locale de l'agence ou des agences qui lui sont rattachées, participe à la gestion du ou des points de vente, accueille les clients et prospects, les conseille et commercialise l'ensemble des produits et services du Groupe.

En tant que manager, il (elle) est le garant de l'application de la politique commerciale du Groupe, de l'utilisation des outils mis à disposition et de la bonne réalisation des prestations.

JFL MB
JC TT

Dans ce cadre, il (elle) anime, accompagne, et développe les compétences de ses collaborateurs et devra en rendre compte régulièrement à sa hiérarchie.

Ainsi, le rôle et les missions du (de la) Responsable d'Agence(s) s'inscrivent dans les domaines suivants :

- Développement de l'activité commerciale et de la notoriété des marques
- Management
- Gestion et pilotage de l'activité
- Relation clientèle

Directeur de Territoire : Niveau 6 – Position 6.1

Il (elle) est responsable du développement (de Part de Marché, Chiffre d'Affaires, Résultat) du périmètre confié. Il (elle) accomplit ses missions en liaison et sous l'autorité du Directeur (de la Directrice) de Secteur Opérationnel auquel il (elle) est rattaché, avec l'autonomie inhérente à sa fonction.

Essentiellement orienté vers l'animation commerciale, il (elle) est le garant de l'application de la politique commerciale du Groupe, de l'utilisation des outils mis à disposition, de la bonne réalisation des prestations. En lien avec le ou les Responsables d'Agence(s) qui lui sont rattachés, il (elle) anime, accompagne et développe les compétences de ses collaborateurs et devra en rendre compte régulièrement à sa hiérarchie.

Il (elle) a un rôle de développeur dans l'évolution des parts de marché et des résultats du secteur.

Ainsi, le rôle et les missions du Directeur (de la Directrice) de Territoire s'inscrivent dans les domaines suivants :

- Développement de l'activité commerciale et de la notoriété des marques
- Management
- Gestion et pilotage de l'activité

Ces définitions de fonction sont données à titre indicatif et sont évolutives.

Dans un souci de transparence vis-à-vis des collaborateurs sur les missions confiées, des fiches métiers pour chacune de ces fonctions seront établies par la Direction des Ressources Humaines et actualisées régulièrement. Ces fiches seront consultables par les collaborateurs concernés dans l'Intranet notamment.

1-2 LES FONCTIONS DE CADRES COMMERCIAUX EXPERTS

Une part importante des collaborateurs occupant, au jour de la conclusion du présent avenant, les fonctions de Chef d'Agence n'assurent pas dans les faits, au quotidien, de rôle d'animation.

JL MB
JC TT

Pour autant, les parties au présent avenant conviennent de reconnaître leur expertise, dont ils peuvent faire bénéficier leurs collègues notamment, et décident de les maintenir dans leurs conditions d'emploi actuelles (intitulé de fonction, classification, rémunération).

Les parties au présent avenant décident donc qu'à compter de la date d'effet du présent avenant, les emplois de Chef d'Agence constituent des fonctions sur lesquelles aucune promotion ou embauche ne pourra être réalisée. Ils peuvent assurer des missions d'accompagnement et de tutorat, mais n'ont pas de responsabilité managériale. Les collaborateurs occupant les emplois de Chef d'Agence seront éligibles aux mêmes évolutions de carrière que les autres collaborateurs du Groupe.

De même, les parties au présent accord conviennent également qu'à compter de la date d'effet du présent accord, l'intitulé de fonction de Directeur d'Agence ne sera plus utilisé.

1-3 MISE EN ŒUVRE DE L'AVENANT

La mise en œuvre de cet avenant n'aura aucune incidence sur les conditions d'emploi des actuels Directeurs de Marque, dont le titre sera remplacé, à compter de la date d'effet du présent avenant, sans que cela ne constitue une modification du contrat de travail. Cette nouvelle dénomination sera mentionnée sur les bulletins de paie à compter du mois de juillet 2020.

Les collaborateurs Chef d'Agence ayant un rôle de Responsable d'Agence(s) tel que défini par le présent avenant se verront proposer, par l'entreprise, un avenant de promotion au poste de Responsable d'Agences, dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur du présent avenant. En l'absence d'acceptation ou de proposition de cet avenant, ces collaborateurs conserveront leurs conditions d'emploi actuelles (intitulé de fonction et rémunération).

Les collaborateurs Directeurs d'Agence ayant un rôle de Responsable d'Agence(s) tel que défini par le présent avenant se verront proposer, par l'entreprise, un avenant de promotion au poste de Responsable d'Agence(s), dans les 3 mois suivants l'entrée en vigueur du présent avenant.

ARTICLE 2 – DATE D'EFFET - DUREE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-8 du Code du travail, le présent avenant portant révision de l'accord du 9 avril 2002 se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord qu'il modifie.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2020.

ARTICLE 3 – REVISION

Intégrant l'accord initial, les modalités de révision sont définies à l'article 8 de l'accord du 9 avril 2002 relatif à la classification du personnel ouvriers et des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres commerciaux.

JFL MB
H

ARTICLE 4 – DEPOT - PUBLICITE


Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccords » par la partie la plus diligente.

Un exemplaire sera également déposé au 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.

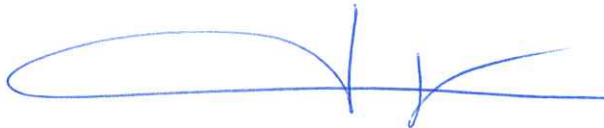
Pour OGF



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 Force Ouvrière –
Syndicats des services publics
de Santé et des Services Funéraires
FO



Pour l'Union Nationale des Syndicats
Autonomes
SECI-UNSA