

ACCORD RELATIF A LA SIMPLIFICATION DES PRIMES ET INDEMNITES

ENTRE : la Direction d'OGF, représentée par Monsieur Matthieu GUIRAUDET, Directeur des Relations Sociales

d'une part,

ET : les Organisations Syndicales représentatives,

d'autre part,

PREAMBULE :

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires de l'année 2021, a été examinée la pertinence du maintien de certaines primes d'activité, qui correspondent à des tâches inhérentes aux missions des collaborateurs.

Ainsi, pour les primes inhérentes à la fonction du collaborateur, il a été convenu de les réintégrer dans la rémunération fixe mensuelle des collaborateurs concernés, selon les modalités et le calendrier prévus par le présent Accord.

Cette démarche permet de supprimer l'aléa inhérent à ces éléments variables de paie et d'assurer au collaborateur un socle de rémunération mensuelle fixe, et donc garantie, plus important.

De ce fait, les éléments de rémunération assis sur la rémunération fixe, à savoir notamment les majorations d'heures supplémentaires, les majorations pour les heures de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, le 1% Qualité, rémunération variable, ... s'en trouvent majorés.

Après discussion avec les Organisations Syndicales représentatives, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : Prime poids lourd

Sont concernés par cette réintégration les collaborateurs Ouvriers (1.1 à 3.2) de l'activité Marbrerie, ainsi que les Chefs d'Equipe Marbrerie/PF et les Gestionnaires d'Exploitation titulaires d'un permis Poids Lourd en cours de validité et ayant perçu cette prime au cours de l'exercice 2020/2021.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2021, cette prime fera l'objet d'une réintégration individuelle dans la rémunération fixe mensuelle des collaborateurs concernés, à hauteur de **50 € bruts par mois**.

Par ailleurs, pour les collaborateurs Ouvriers (1.1 à 3.2) de l'activité Marbrerie ainsi que pour les Chefs d'Equipe Marbrerie/PF, les grilles de salaire applicables seront majorées de **50 € bruts** pour les titulaires du permis poids lourd.

Un examen des différentes situations individuelles sera réalisé pour les collaborateurs Ouvriers (1.1 à 3.2), qui ne relèvent pas de l'activité Marbrerie mais sont, d'une part, titulaires d'un permis Poids Lourd et, d'autre part, amenés à l'utiliser de manière régulière dans le cadre de la polyvalence.

La Direction se rapprochera des Organisations Syndicales signataires du présent Accord pour qu'un retour leur soit fait quant à ces situations individuelles.

Par conséquent, la prime poids lourd cessera définitivement d'être versée au titre des missions effectuées à compter du 1^{er} juillet 2021.

TT MB AP
AL 1 AG

Article 2 : Prime de transport longue distance

A compter du 1^{er} juillet 2021, la prime de transport longue distance fera l'objet d'une réintégration individuelle par treizième dans la rémunération fixe mensuelle des collaborateurs Ouvriers de l'activité Pompes Funèbres et Marbrerie l'ayant perçue au moins 2 fois sur la période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Le calcul de cette moyenne individuelle sera réalisé également sur cette période.

Par conséquent, la prime de transport longue distance cessera d'être versée à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 3 : Prime d'éloignement

Pour les collaborateurs de la BIC, domiciliés France entière, dont le métier est de réaliser des transports longue distance, les parties au présent accord ont convenu de réintégrer la prime d'éloignement, qui vient compenser la contrainte liée à des nuitées hors du domicile, dans la rémunération fixe.

Dans ce cadre, à compter du 1^{er} juillet 2021, la prime d'éloignement fera l'objet d'une réintégration par treizième dans la rémunération fixe mensuelle des collaborateurs de la BIC réalisant des transports longue distance en fonction d'une moyenne commune, laquelle a été calculée sur la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Ainsi, la rémunération fixe mensuelle de ces collaborateurs sera majorée de **460 € bruts**.

Par ailleurs, pour plus de lisibilité et afin de valoriser la fonction de Chauffeur Longue Distance, il est convenu entre les parties de créer un emploi spécifique de **Chauffeur Longue Distance (3.2)**, dont le barème intégrera cette majoration. Par conséquent, la prime d'éloignement ne sera plus attribuée aux Chauffeurs Longue Distance de la BIC au titre des missions effectuées à compter du 1^{er} juillet 2021.

Enfin, il est expressément convenu entre les parties que la Prime d'éloignement continuera d'être attribuée aux collaborateurs Ouvriers, autres que les Chauffeurs Longue Distance, remplissant les conditions prévues, et pour un montant de **30 €** par jour.

Article 4 : Prime d'insalubrité

Il est tout d'abord rappelé par les Parties à la présente négociation que les opérations ouvrant droit à la prime d'insalubrité, à savoir les mises en bière, font partie intégrante des missions des collaborateurs de la catégorie Ouvriers relevant de l'activité Pompes Funèbres (1.1 à 3.2) au sens de l'Accord d'entreprise sur les classifications en date du 9 avril 2002, ainsi que des missions des collaborateurs réalisant des mises en bière dans le cadre de la polyvalence.

A compter du 1^{er} juillet 2021, l'enveloppe consacrée aux primes d'insalubrité en 2020 sera répartie comme suit : le montant médian de cette prime, à savoir **23 € bruts mensuels**, sera réintégré aux rémunérations brutes fixes mensuelles ainsi qu'aux barèmes des collaborateurs Ouvriers de l'activité Pompes Funèbres au sens de l'article 4.2.2 de l'Accord d'entreprise sur les classifications en date du 9 avril 2002, à l'exception des Agents de Crématorium Echelon 2 et des Chauffeurs Longue Distance, qui ne seront pas concernés par cette réintégration.

Par conséquent, la prime d'insalubrité cessera définitivement d'être versée ; ainsi, plus aucune opération de mise en bière n'ouvrira droit à la prime d'insalubrité à compter du 1^{er} juillet 2021.

TT MB AD
u 2 16

Article 5 : Primes de Remplacement temporaire (Conseiller Funéraire Echelon 2 et Conseiller Funéraire Echelon 3)

A compter du 1^{er} juillet 2021, ces primes cesseront d'être versées, le budget correspondant estimé à 70 000 € étant alloué à des mesures de promotion de Conseillers Funéraires Echelon 2 sur des postes de Conseillers Funéraires Echelon 3.

Par conséquent, plus aucun remplacement de Chef d'Agence ou de Responsable d'Agence réalisé à compter du 1^{er} juillet 2021 ne donnera lieu à versement de primes de remplacement temporaire.

La Direction se rapprochera des Organisations Syndicales signataires du présent Accord pour qu'un retour leur soit fait quant à l'utilisation dudit budget estimé à 70 000 € et aux promotions opérées dans ce cadre.

Article 6 : Prime Différentielle d'Acquisition / Supplément Unique Individuel / Indemnité Mensuelle / Indemnité de Résidence

Ces primes contractuellement prévues feront l'objet de réintégrations individuelles dans la rémunération fixe mensuelle des collaborateurs concernés, par treizième.

Ces réintégrations seront formalisées par avenant aux contrats de travail desdits collaborateurs.

Par conséquent, ces primes cesseront d'être versées dès l'acceptation expresse par les collaborateurs de cette modification, à la date d'effet convenue par l'avenant individuel de réintégration.

Ces opérations de réintégration seront réalisées du mois de septembre au mois de décembre 2021.

Article 7 : Allocation Spéciale Grand Paris et Allocation Unique Région Parisienne

D'une part, 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, d'une durée déterminée de 12 mois, a été reconduit et étendu à compter du 1^{er} juillet 2020 pour une nouvelle durée d'un an, à savoir jusqu'au 30 juin 2021.

Ainsi, jusqu'au 30 juin 2021, les salariés du Secteur Logistique Grand Paris, de Saint-Denis, et du Val-de-Marne dont la rémunération est inférieure à 1800 €, ne bénéficiant pas déjà de l'Allocation Unique Région Parisienne et remplissant certaines conditions bénéficiaient d'une prime mensuelle d'un montant maximal de 100 euros bruts par mois.

D'autre part, il est également rappelé que, depuis le 1^{er} juillet 2009, une Allocation Unique Région Parisienne a été mise en place au bénéfice des Conseillers Funéraires Stagiaires et Conseillers Funéraires Echelon 1, 2, 3 de cette région.

Cette Allocation Unique Région Parisienne a été reconduite pour une durée d'un an à compter du 1^{er} juillet 2020 et jusqu'au 30 juin 2021, et étendue aux salariés du Secteur Sud Francilien.

Ainsi, jusqu'au 30 juin 2021, bénéficient d'une prime de 100 euros bruts par mois les Conseillers Funéraires Stagiaires et Conseillers Funéraires Echelon 1, 2, 3 étant affectés aux Secteurs Opérationnels suivants : Hauts de Seine, Paris, Saint-Denis, Seine et Marne, Sud Francilien, Val de Marne, Val de Seine Ouest et Versailles.

TT MIB AD
OC 3 HC

Il a été décidé, à compter du 1^{er} juillet 2021, de ne plus reconduire ces deux primes, mais de créer des nouveaux Barèmes Ile-de-France, qui intégreront ces allocations tout en conservant leurs modalités spécifiques et qui augmenteront le périmètre des bénéficiaires de cette mesure. En effet, ces nouveaux barèmes seront également applicables aux collaborateurs non-cadres, autres que les Conseillers Funéraires, des Secteurs Opérationnels de Val de Seine Ouest, Versailles, Sud Francilien et Seine et Marne.

Ainsi, ces nouveaux Barèmes Ile-de-France concernent les collaborateurs affectés aux Secteurs Opérationnels suivants :

- Hauts de Seine
- Paris
- Saint-Denis
- Seine et Marne
- Sud Francilien
- Val de Marne
- Val de Seine Ouest
- Versailles
- SLGP

Dans ce cadre, ces primes seront réintégrées par treizième dans la rémunération fixe mensuelle des collaborateurs des Secteurs Opérationnels concernés :

- pour un montant de **92 € bruts** par mois au profit des Conseillers Funéraires Stagiaires et Conseillers Funéraire Echelon 1, 2, 3 ;
- pour un montant maximum de **92 € bruts** par mois au profit des autres collaborateurs non-cadres, dans la limite maximale d'une rémunération fixe mensuelle de 1800 € bruts.

Compte tenu des réintégrations spécifiques réalisées pour leur fonction, les Chauffeurs Longue Distance ne sont pas concernés par la réintégration prévue par le présent article.

Ainsi, à titre d'exemple, un collaborateur non-cadre et n'occupant pas la fonction de Conseiller Funéraire percevant une Rémunération Fixe mensuelle de 1600 euros bruts verra sa rémunération portée à 1692 euros bruts au 1^{er} juillet ; un collaborateur non-cadre et n'occupant pas la fonction de Conseiller Funéraire percevant une Rémunération Fixe mensuelle de 1750 euros bruts verra sa rémunération portée à 1800 euros bruts au 1^{er} juillet.

Par conséquent, il ne sera plus versé d'Allocation Spéciale Grand Paris et Allocation Unique Région Parisienne à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 8 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à effet du 1^{er} juillet 2021.

Article 9 : Révision

A la demande d'une ou plusieurs des Organisations Syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent Accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

TI MB AP
U 4 KG

Article 10 : Dénonciation

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 du Code du travail, le présent Accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 11 : 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.

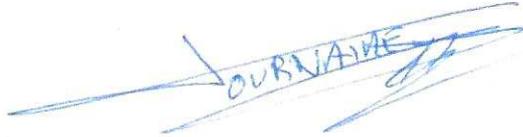
TT MB AD
C 5 16

Fait à Paris, le 7 juillet 2021 en 8 exemplaires

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



Pour le SECI-UNSA

