

OGF

NEGOCIATION ANNUELLE DES SALAIRES – Année 2021

Préambule :

La Direction de l'entreprise et les Organisations Syndicales se sont rencontrées les 3 juin, 22 juin, 1^{er} juillet et 7 juillet 2021 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.

Conformément à l'article L 2242-5 du Code du travail :

« Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire ».

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

Les propositions de la Direction, qu'elle entend maintenant appliquer unilatéralement à compter du 1^{er} juillet 2021, ont été les suivantes :

1- Augmentations

1-1 Dispositions applicables aux salariés de niveau 1.1 à 4.2 (Réseau, Industrie et Siège)

Il est décidé d'une revalorisation moyenne des rémunérations fixes mensuelles estimée à **0,8 %**, répartie comme suit :

- **0,5 %** au titre au titre d'une augmentation générale des rémunérations fixes mensuelles applicable à compter du 1^{er} juillet 2021. 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 ». Cette augmentation générale sera mise en œuvre avant la réintégration des primes prévues par l'accord du 7 juillet 2021.
- un budget estimé à **0,3 %** destiné aux augmentations liées à l'ancienneté (indice GVT).

1-2 Dispositions applicables aux cadres de niveau 5.1 à 7

Les salariés de niveau 5.1 à 7 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 la répartition d'une masse correspondant à **0,5 %** de la rémunération fixe annuelle des salariés de niveau 5.1 à 7, à effet du 1^{er} juillet 2021, 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^{er} juillet 2021 et n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des 12 derniers mois.

2 - Primes générales liées à l'activité :

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

Ainsi, il a été convenu par un Accord signé le 7 juillet 2021 de ne plus verser certaines primes d'activité, et de les réintégrer dans la rémunération fixe des collaborateurs à compter du 1^{er} juillet 2021.

Les primes maintenues à compter du 1^{er} juillet 2021 sont les suivantes :

- Prime de toilette : le montant de la prime de toilette est revalorisé et porté à **12 € bruts**.
- Prime d'exhumation : le montant de la prime d'exhumation est revalorisé et porté à **10 € bruts**.

3 - Indemnités allouées au titre des frais professionnels

- Indemnité d'Entretien Tenue : cette indemnité ne peut pas être réintégrée dans la rémunération fixe mensuelle des collaborateurs concernés, s'agissant de frais professionnels.

Cette indemnité 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 Chauffeurs / Porteurs, les Maîtres de cérémonie, les Agents de maison funéraire, les Agents de crématorium, ainsi que des tenues dites tenues Ambulanciers ou tenues « TSC ».

Le montant annuel de l'indemnité est revalorisé et porté à **50 €**. Il est précisé que cette indemnité n'est pas soumise à charges sociales, du fait de sa qualité de frais professionnels.

Cette indemnité est versée une fois par an, au mois de décembre. Cette indemnité annuelle est proratisée en fonction du temps de travail contractuellement prévu et 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...).

Il est rappelé que l'entreprise met notamment à disposition des collaborateurs les Equipements de Protection Individuelle jetables suivant pour la réalisation de ces opérations : Combinaison ou blouse à usage unique, ainsi que des sur-chaussures.

- Indemnité de médaille du travail : le montant demeure inchangé, à **28,50 €**.
- Indemnité de frais de réinstallation : le montant demeure inchangé, à **2 500 €**.

Enfin, les montants des Titres Repas, des frais de repas et des indemnités de panier restent inchangés :

- Titres Repas : la valeur faciale du titre repas est de **9 €**, avec une participation de l'entreprise à hauteur de 4,70 €.
- Indemnité de frais de repas : **14 €**.
- Indemnité de panier : **8 €**.

4 - Indemnités allouées au titre des frais professionnels spécifiques aux collaborateurs de l'activité Industrie :

Au 1^{er} juillet 2021, 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.

5 – Prime de cooptation :

Il est décidé de faire évoluer le dispositif visant à promouvoir la cooptation par des collaborateurs de l'entreprise de candidats externes à compter du 1^{er} juillet 2021, afin de la rendre plus accessible aux collaborateurs.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2021, le collaborateur ayant recommandé un candidat potentiel à un poste à pourvoir au sein du Groupe, conformément à la procédure déjà en vigueur (à savoir la transmission, avant son recrutement, du CV du candidat et du formulaire dédié complété transmis à boursedeemploi@ogf.fr), percevra :

- Un premier versement de 200 € bruts au terme des 3 premiers mois de présence du candidat non cadre recruté au sein du Groupe (4 mois pour le candidat cadre recruté) ;
- Un second versement de 300 € bruts au terme des 6 premiers mois de présence du candidat non cadre recruté au sein du Groupe (8 mois pour le candidat cadre recruté).

Ces dispositions seront applicables pour une durée d'un an, à compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2022.

6 – Prime de tutorat :

Il est également décidé de faire évoluer le dispositif visant à promouvoir Tutorat à compter du 1^{er} juillet 2021, afin de la rendre plus accessible aux collaborateurs et d'en étendre le champ d'application.

6.1 – Tutorat des Conseillers Funéraires Stagiaires :

Pour rappel, peut être désigné comme Tuteur par le Directeur de Secteur Opérationnel tout salarié justifiant de l'expérience professionnelle requise, quelque soit l'emploi occupé (Directeur de Territoire, Responsable d'Agence, Chef d'Agence, Conseiller Funéraire Echelon 2 ou 3).

Concernant les Tuteurs des Conseillers Funéraires Stagiaires, il est prévu, à compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2022 :

- Un premier versement de 100 € bruts au terme des 3 premiers mois de présence du Conseiller Funéraire Stagiaire au sein du Groupe ;
- Un deuxième versement de 100 € bruts au terme des 6 premiers mois de présence du Conseiller Funéraire Stagiaire au sein du Groupe ;
- Un troisième versement de 100 € bruts lorsque le Conseiller Funéraire obtient son diplôme.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un jour de congé supplémentaire par salarié suivi est attribué au Tuteur si le salarié accompagné obtient le diplôme au terme de sa formation (dans la limite de deux jours par an).

Est considéré comme tuteur le Conseiller Funéraire diplômé, qui accompagne effectivement l'intégration et la formation pratique du Conseiller Funéraire Stagiaire en vue de l'acquisition des compétences clés du métier et des connaissances indispensables à l'obtention du diplôme de Conseiller Funéraire, et quelque soit le nombre de Conseillers Funéraires Stagiaires effectivement accompagnés.

6.2 – Tutorat des Ouvriers Marbriers et des Ouvriers Industrie :

Dans un second lieu, il est convenu d'élargir le périmètre du dispositif de tutorat aux métiers de la Marbrerie et des Usines dans le cadre d'un test d'une durée de 6 mois, réalisé du 1^{er} juillet 2021 au 31 mars 2022.

Ainsi, dans le cadre de ce test, il appartiendra aux Directeurs de Secteur Opérationnel ou Directeurs d'Usine, sur la base du volontariat, de désigner comme tuteur un ou plusieurs collaborateurs n'occupant pas une fonction d'encadrement, et disposant d'une expérience et d'une expertise permettant l'accompagnement des collaborateurs nouvellement recrutés en CDI au cours de cette période.

Peuvent ainsi être désignés Tuteurs des collaborateurs expérimentés occupant des fonctions d'Ouvriers Marbriers et d'Ouvriers Industrie (niveau 1.1 à 3.2).

Le Tuteur aura notamment pour rôle, dans le cadre de l'intégration du collaborateur recruté en CDI, d'organiser, suivre et faciliter le déroulement de l'intégration, de transmettre des compétences et des connaissances, de participer à l'évaluation des compétences et connaissances acquises et d'identifier celles restant à acquérir, ce en lien étroit et selon les priorités fixées par l'encadrement.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 31 mars 2022, le Tuteur d'un collaborateur en CDI relevant de l'activité Marbrerie ou des Usines percevra une prime tutorat dans les conditions suivantes :

- Un premier versement de 100 € bruts au terme des 3 premiers mois de présence du collaborateur suivi au sein du Groupe ;
- Un second versement de 100 € bruts au terme des 6 premiers mois de présence du collaborateur suivi au sein du Groupe.

Il est rappelé que chaque Tuteur nouvellement nommé bénéficie d'une formation adaptée.

7 - 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 2020, le taux de promotion, toutes catégories confondues, était de 11.5% pour les femmes, et de 9.5% pour les hommes.

Par ailleurs, le taux de féminisation toutes catégories socio professionnelles confondues est resté stable en 2020, à 31%.

- Pour la catégorie Cadre, il est passé de 35% à 36% ;
- Pour la catégorie TAM, il demeure à 55% ;

- Pour la catégorie Employés, il demeure à un niveau élevé, soit 80% ;
- Il est resté stable pour la catégorie Ouvriers, à 3%, compte tenu du port de charge, rendant impossible l'exercice de ces activités par les collaboratrices.

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 2020, hors catégorie Ouvriers, était supérieur à 50% : en effet, pour l'année 2020, le taux de femmes embauchées hors catégorie Ouvriers était de 65.12%.

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

8 – Révision des accords d'annualisation du temps de travail :

Un processus de révision des accords d'annualisation du temps de travail va être engagé d'ici la fin de l'exercice 2021/2022. Ainsi, il est convenu de réexaminer les rythmes de paiement des heures supplémentaires, afin de permettre, dans le cadre d'une modulation du temps de travail, un paiement plus régulier d'heures supplémentaires.

9 – Durée

Le présent procès-verbal de désaccord est conclu pour une durée de 12 mois, à compter du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022. Il cessera de s'appliquer à l'échéance et ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

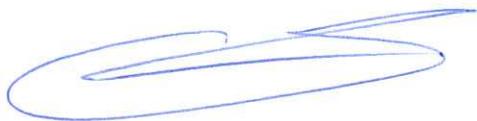
10 - Dépôt et Publicité

Le présent procès-verbal de désaccord 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 procès-verbal de désaccord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

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