

OGF
PROCES-VERBAL D'ACCORD
NEGOCIATION ANNUELLE DES SALAIRES – Année 2023

La Direction de l'entreprise et les Organisations Syndicales se sont rencontrées les 1^{er}, 22 et 30 juin 2023 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.

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 dans les conditions précisées ci-après.

1- Revalorisations des rémunérations

Il est décidé, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires de 2023, de mettre en œuvre une politique de soutien au pouvoir d'achat, avec une volonté forte d'accompagner les plus bas salaires.

Dans ce cadre, il est fait le choix, dans un souci d'apporter un soutien particulier au pouvoir d'achat des plus bas salaires, de retenir des taux d'augmentation différenciés selon les niveaux de rémunération du collaborateur.

Il est ainsi décidé des mesures suivantes :

Article I – Dispositions applicables pour les collaborateurs embauchés avant le 1^{er} juillet 2023

1-1 Nouveau Salaire minimum de base :

Afin de traduire la volonté d'accompagner les plus bas salaires, il est convenu de définir un nouveau salaire minimum de base unique dans l'entreprise : ce salaire minimum est fixé à **1 750 € bruts** à compter du 1^{er} juillet 2023.

1-2 Dispositions applicables aux salariés de niveau 1.1 à 4.2 :

Les dispositions du présent article sont uniquement applicables aux collaborateurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté au 1^{er} juillet 2023 ; il est convenu de revaloriser les rémunérations brutes fixes mensuelles, à savoir les salaires de base, de ces collaborateurs, à effet du 1^{er} juillet 2023, comme suit :

- **5 %** d'augmentation générale pour les collaborateurs dont le salaire de base est inférieur ou égal à **1 700 € bruts** ;
- **4 %** d'augmentation générale pour les collaborateurs dont le salaire de base est compris entre **1 701 € bruts** et **1 900 € bruts** inclus ;
- **3 %** d'augmentation générale pour les collaborateurs dont le salaire de base est compris entre de **1 901 € bruts** jusqu'à **2 200 € bruts** ;
- **2,5 %** d'augmentation générale pour les collaborateurs dont le salaire de base est supérieur à **2 201 € bruts**.

1-3 Dispositions applicables aux Cadres :

Les dispositions du présent article sont uniquement applicables aux collaborateurs ayant 6 mois d'ancienneté au 1^{er} juillet 2023.

Les salariés cadres 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 enveloppe de 825 000 euros bruts à effet du 1^{er} juillet 2023, qui s'effectuera par décision unilatérale de la Direction par le biais de revalorisations individuelles de la rémunération fixe mensuelle.

Cette enveloppe fera l'objet d'une répartition entre les différents périmètres de l'entreprise (Secteurs Opérationnels, Usines et Directions du Siège).

1-4 Revalorisations ciblées des barèmes minimas :

Dans le cadre de ces négociations annuelles, il est décidé de revalorisations ciblées des barèmes minimas. Il est ainsi décidé de revaloriser les rémunérations minimales des emplois suivants :

- Nouvelle rémunération minimale de **1 900 € bruts** pour les **Chauffeurs Ambulanciers** ;
- Nouvelle rémunération minimale de **1 900 € bruts** pour les **Maîtres de Cérémonie** ;
- Nouvelle rémunération minimale de **2 100 € bruts** pour les **Planificateurs**.

Article II – Dispositions applicables pour les collaborateurs embauchés à compter du 1^{er} juillet 2023

Il est défini à compter du 1^{er} juillet 2023 de nouveaux salaires minimas établis sur 12 mois. Ces nouveaux salaires minimas sont applicables uniquement pour les collaborateurs embauchés à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article III – Dispositions applicables à tous les collaborateurs

3-1 - Primes générales liées à l'activité :

Au 1^{er} juillet 2023, le montant des primes générales liées à l'activité est inchangé :

- Prime de toilette : le montant de la prime de toilette est de **12 € bruts**.
- Prime d'exhumation : le montant de la prime d'exhumation est de **10 € bruts**.
- Prime de cooptation : 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) ; 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).
- Prime de Tutorat des Conseillers Funéraires en Formation, des Ouvriers Marbriers et des Ouvriers Industrie : **50 € bruts** par mois au cours des 6 premiers mois.

3-2 - Indemnités allouées au titre des frais professionnels

Au 1^{er} juillet 2023, le montant des Indemnités allouées au titre des frais professionnels suivantes reste inchangé :

- Indemnité d'Entretien Tenue : Cette indemnité est de **50 €**. Il est précisé que cette indemnité n'est pas soumise à charges sociales, du fait de sa qualité de frais professionnels.
- Indemnité de médaille du travail : le montant est de **28,50 €**.
- Indemnité de frais de réinstallation : le montant est de **2 500 €**.

Dans le cadre de ces négociations annuelles, il est convenu de revaloriser le montant de l'Indemnité de panier de 10 % :

- Indemnité de panier : **9 €**.

Les montants des Titres Repas et des frais de repas 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 €**.

3-3 - Indemnités allouées au titre des frais professionnels spécifiques aux collaborateurs de l'activité Industrie :

Au 1^{er} juillet 2023, 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.

3-4 – Rémunérations variables et complémentaires

En complément, il a été décidé de mettre en place ou de poursuivre différents compléments de rémunération par les dispositifs suivants :

- Un challenge Productivité à l'attention des Planificateurs, GEEX et REX sur l'exercice 2023/2024. Il est ainsi prévu l'attribution d'une prime trimestrielle de **500 € bruts** pour chaque collaborateur concerné dès lors que Secteur Opérationnel fait mieux que le budget « coût global d'une opération funéraire » prévu sur le trimestre ;
- Un challenge Marbrerie à l'attention de la population potentiellement des Conseillers Funéraires et de leur encadrement. Il est ainsi prévu l'attribution d'une prime de **1 000 € bruts** au niveau du Secteur Opérationnel dès lors que l'objectif de vente de monuments sur les mois de juin, juillet et août cumulé est dépassé ;
- La désignation d'un Référent Prévoyance avec l'attribution d'un complément fixe de **150 euros bruts** par mois et d'un complément variable de **300 € bruts** au trimestre dès lors que le budget de contrat de prévoyance funéraire du Secteur Opérationnel est dépassé ;

- La désignation d'un Référent Marbrerie avec l'attribution d'un complément fixe de **150 euros** bruts par mois et d'un complément variable de **300 € bruts** au trimestre dès lors que le budget monument du Secteur Opérationnel est dépassé ;
- L'attribution d'une prime de **60 € bruts** par jour de formation pour les formateurs certifiés « OGF Academy » à compter du 1^{er} juillet 2023.

Il est par ailleurs rappelé que des négociations sur la rémunération variable des Conseillers Funéraires et de leur encadrement ont également lieu.

Article IV - 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.

En complément des actions prévues par le dit-accord, et dans l'attente des négociations en vue du renouvellement de cet accord, il est convenu d'un budget de **50 000 €** destiné à corriger les potentiels écarts entre les femmes et les hommes.

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.

Article V - Le temps d'habillage et déshabillage

Pour les collaborateurs de l'Exploitation Pompes Funèbres dotés des nouvelles tenues, il est demandé de s'habiller et de se déshabiller sur le lieu de travail. En contrepartie, il est prévu que le temps d'habillage soit considéré comme du temps de travail effectif. Le temps de déshabillage n'est en revanche pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article VI – Mesures proposées par les organisations syndicales

Jointes en Annexe.

Fait à Paris, le 30 juin 2023

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