

**OGF**  
**PROCES-VERBAL DE DESACCORD**  
**NEGOCIATION ANNUELLE DES SALAIRES – Année 2024**

La Direction de l'entreprise et les Organisations Syndicales se sont rencontrées le 30 mai, le 21 et 28 juin 2024 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, les mesures qui étaient proposées par voie d'accord ouvert à la signature des organisations syndicales sont exposées ci-après.

Elles seront appliquées unilatéralement par l'Entreprise.

**Article I : Revalorisations des rémunérations fixes**

Il est décidé, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires de 2024, de mettre en œuvre une politique de soutien au pouvoir d'achat, avec une volonté forte d'accompagner les salaires les plus modestes.

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

Il est ainsi décidé des mesures suivantes. *Les salaires indiqués ci-après correspondent à des rémunérations fixes de collaborateurs à temps complet. Pour les collaborateurs à temps partiel ou intermittents, ces montants sont proratisés en fonction de la durée contractuelle de travail.*

**1-1 Revalorisation du Salaire minimum d'OGF**

Le Groupe poursuit sa politique d'attractivité et de fidélisation dans la continuité des négociations annuelles de 2023. Dans le cadre de ces négociations, il est décidé de revaloriser de manière significative le premier salaire minimum applicable au sein de l'entreprise.

Afin de traduire la volonté d'accompagner les salaires les plus modestes, il est décidé de définir un nouveau salaire minimum de base unique dans l'entreprise : ce salaire minimum est fixé à **23 000 € bruts** par an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, soit 1 916 € bruts sur 12 mois.

Il est rappelé qu'aucun collaborateur ne peut percevoir une rémunération inférieure à ce salaire minimum, quel que soit le poste occupé ou son ancienneté.

**1-2 Dispositions applicables aux salariés de niveau 1.1 à 4.2 ayant plus de 6 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2024**

Les dispositions du présent article sont uniquement applicables aux collaborateurs de niveau 1.1 à 4.2 (Réseau, Industrie et Siège) ayant plus de 6 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Il est décidé de revaloriser les rémunérations brutes fixes mensuelles (RFM), à savoir les salaires de base, des collaborateurs non-cadres, à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2024, comme suit :

- 2 % d'augmentation générale pour les collaborateurs dont le salaire de base est inférieur à **25 800€ bruts par an** (*2 150 euros bruts par mois sur 12 mois*), sans que la nouvelle rémunération annuelle ne puisse être inférieure à 23.000 euros bruts par an.
- 1.8 % d'augmentation générale pour les collaborateurs dont le salaire de base est compris entre de **25 801 € bruts par an** (*2 151 € bruts par mois sur 12 mois*) à **27 600 € bruts par an** (*2 300 € par mois sur 12 mois*) ;
- 1.7 % d'augmentation générale pour les collaborateurs dont le salaire de base est supérieur à **27 601 € bruts par an** (*2 301 € bruts par mois sur 12 mois*).

### 1-3 Revalorisations ciblées sur la compétence

Il est décidé de revalorisations ciblées sur la compétence ; cette reconnaissance s'inscrit dans une logique de favoriser l'expérience et de permettre à chaque collaborateur de se projeter et d'envisager son avenir professionnel au sein d'OGF. Il a ainsi été décidé, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, de revaloriser les rémunérations minimales des fonctions suivantes :

- Pour accentuer la reconnaissance de ces métiers exigeants, et essentiels pour notre activité, il a été décidé d'une revalorisation du salaire minimum de **Chauffeur Ambulancier** et de **Chauffeur Longue Distance** à **25 200 € bruts par an** (*2 100 € bruts sur 12 mois*)
- Pour valoriser l'Expertise et la très forte technicité de collaborateurs qui contribuent à l'excellence de notre activité, il a été décidé d'une revalorisation du salaire minimum de la fonction **Ouvrier Hautement Qualifié** à **26 400 € bruts par an** (*2 200€ bruts sur 12 mois*)
- Pour valoriser leur rôle essentiel dans la gestion et la coordination de nos équipes au plus près du terrain au quotidien, il a été décidé d'une revalorisation du salaire minimum des **Chefs d'Equipe Marbrerie /Chantier**, des **Chefs d'Equipe Pompes Funèbres / Crématorium**, des **Responsables de Funérarium** et des **Chefs d'Equipe Industrie**, à **27 600 € bruts par an** (*2 300€ bruts sur 12 mois*)
- Pour valoriser leur rôle essentiel dans l'organisation de nos convois, au service des familles qui nous font confiance, il a été décidé d'une revalorisation du Salaire Minimum des **Planificateurs** à **27 600 € bruts par an** (*2 300€ bruts sur 12 mois*)
- Pour valoriser le rôle d'animation essentiel des équipes au quotidien, il a été décidé d'une revalorisation du Salaire Minimum des **Gestionnaires d'Equipe d'Exploitation** à **28 800 € bruts par an** (*2 400€ bruts sur 12 mois*)
- Pour permettre aux collaborateurs de se projeter dans l'entreprise et pour valoriser l'expertise sur son poste, un niveau de salaire Minimum pour le **Conseiller Funéraire Expert** a été défini à **27 600 € bruts par an** (*2 300€ bruts sur 12 mois*). Des travaux seront menés dans les prochaines semaines afin de définir la fiche de poste de ce nouvel emploi.

### 1-4 Barèmes minima et Salaires minima applicables au 1er juillet 2024 :

Dans le cadre de notre « Ambition collaborateurs », l'approche de la structure des rémunérations a été repensée depuis juillet 2023, afin de rendre les salaires minima plus attractifs en simplifiant l'approche de la rémunération fixe et en augmentant les rémunérations minimales quelle que soit l'ancienneté.

Ainsi, depuis juillet 2023, tous les nouveaux collaborateurs bénéficient d'une rémunération fixe calculée sur 12 mois. Les négociations annuelles 2024 ont permis de parachever cette évolution en accompagnant la forte revalorisation des salaires les plus modestes et des revalorisations ciblées sur la compétence.

Aussi, les barèmes minima (sur 13 mois) et salaires minima (sur 12 mois) revus en conséquence et applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2024 sont joints en annexe.

### **1-5 Dispositions applicables aux Cadres :**

Les dispositions du présent article sont uniquement applicables aux collaborateurs ayant plus de 6 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

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. Cette approche permet de reconnaître et de récompenser les efforts et les contributions spécifiques de chaque cadre.

Il est ainsi décidé la répartition d'une enveloppe de **700 000 euros** bruts à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2024, qui s'effectuera par le biais de revalorisations individuelles de la rémunération fixe mensuelle, en fonction des performances individuelles des collaborateurs concernés.

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

### **Article II – Maintien du 13<sup>ème</sup> mois pour les collaborateurs embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000**

La logique d'approche annualisée de la rémunération conduit la Société à s'engager, progressivement, dans une démarche de maintien du 13<sup>ème</sup> mois en cas de départ de l'entreprise, pour les collaborateurs dont la rémunération est basée sur 13 mois.

Dans le cadre de ces négociations, il a été décidé d'appliquer, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024, pour les collaborateurs embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000, un principe de non-reprise du 13<sup>ème</sup> mois si le collaborateur quitte le Groupe avant le 31 décembre de l'année de son départ, quel que soit le motif de ce départ.

### **Article III – Démarche pro-active en matière d'égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes**

Un Index national permet de mesurer la situation comparée des Femmes et des Hommes dans chaque entreprise en France. Cet Index, publié tous les ans par le Ministère du Travail, est calculé en fonction de différents éléments : écarts de rémunération Femmes/Hommes, Taux de promotion Femmes/Hommes, etc... Cet Index est calculé sur 100 points : dans le cadre de cette évaluation, chaque entreprise est notée. La note parfaite est de 100/100.

La note moyenne déclarée par les entreprises en France en 2024 est de 88/100 en 2024. La note d'OGF est meilleure puisqu'elle est de 94/100.

Pour autant, bien que notre score soit supérieur à la moyenne nationale, nous aspirons à rester proactifs sur ce sujet et dédions donc une enveloppe de **50 000 euros** pour renforcer l'égalité Femmes/Hommes.

Nous engagerons également dans les mois qui viennent des négociations avec les Organisations Syndicales sur le sujet de l'égalité Femmes/Hommes pour définir un nouvel accord sur cette thématique.

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.

#### **Article IV – Remboursement des Indemnités Journalières Complémentaires**

Le processus de traitement administratif des arrêts de travail est aujourd'hui lourd : pour chaque arrêt de travail, le collaborateur doit transmettre à l'entreprise son bordereau d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale, préalable indispensable au versement des Indemnités Journalières Complémentaires.

Ce processus, mal connu par les collaborateurs et qui nécessite de nombreuses démarches administratives de leur part, entraîne souvent des délais de versement des Indemnités Journalières Complémentaires trop longs.

Partant de ce constat, il est décidé de mettre en place un dispositif permettant un versement des Indemnités Journalières Complémentaires plus rapide. Aussi, il a été décidé de mettre en place, dès l'automne 2024, le service « PREST'IJ », service facultatif d'échange de données informatisées, déployé par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), visant à simplifier les formalités administratives pour les salariés.

Ce service a pour objectif de réduire les délais de traitement des remboursements des indemnités journalières complémentaires et de simplifier, pour les collaborateurs, la gestion administrative de leurs arrêts maladie.

#### **Article V – Rémunération de la performance des équipes d'encadrement exploitation**

Il est décidé, dès le 1<sup>er</sup> juillet 2024, de mettre de nouveau en place un dispositif de valorisation de la performance des équipes d'encadrement exploitation :

Il est ainsi prévu une rémunération variable, calculée de manière trimestrielle au niveau de chaque Secteur Opérationnel, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au 31 mars 2025 pour les collaborateurs suivants : Gestionnaires d'Equipe Exploitation, Responsables d'Exploitation et Planificateurs.

L'objectif à atteindre pour déclencher le versement de cette variable est l'amélioration du coût par opérations Pompes Funèbres et Marbrerie budgété sur le Secteur Opérationnel pour le trimestre ; une condition suspensive est également définie : le délai moyen d'inhumation au trimestre sur le Secteur Opérationnel doit être inférieur à 6 jours calendaires. Si ce délai moyen n'est pas respecté, cette rémunération variable ne sera pas versée.

En cas d'atteinte de l'objectif fixé et du respect de la condition relative au délai moyen d'inhumation, il est prévu l'attribution d'une prime trimestrielle de **500 € bruts** pour chaque collaborateur concerné.

Le montant de cette prime trimestrielle est proratisé en fonction des éventuelles absences du collaborateur au cours du trimestre ; il est également nécessaire d'être inscrit aux effectifs de la Société au dernier jour de la période de calcul pour en bénéficier.

#### **Article VI – Mesures proposées par les organisations syndicales**

Ci-Joint en Annexe.

Fait à Paris, le 8 juillet 2024

La Directrice des Ressources Humaines



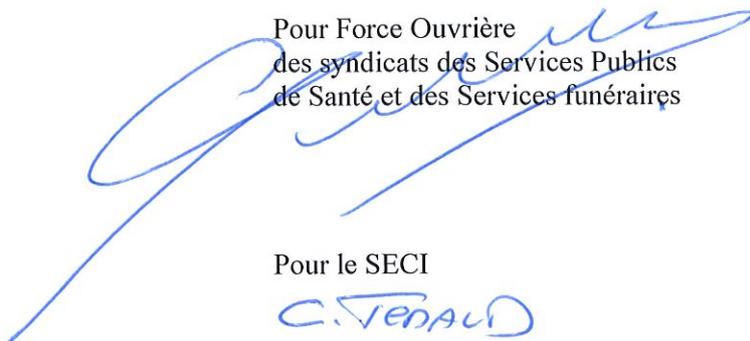
Pour la Fédération INTERCO  
CFDT



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

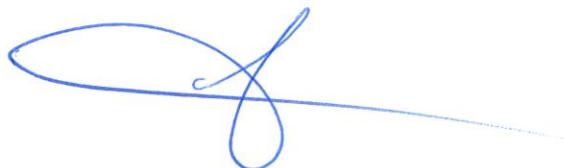
Pour le Syndicat National de  
Thanatologie  
CGT

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



Pour le SECI

C. TERAUD



**GROUPE OGF**

# **Salaires Minima applicables au 1er juillet 2024**

(applicables uniquement aux collaborateurs  
embauchés à compter du 1er juillet 2023)

Rémunérations mensuelles sur 12 mois

BR

V  
d  
H



Emploi: (libellé)

Statut

Classification

Rémunération brute fixe mensuelle

- sur 12 mois

Salaire Embauche

01/07/2024

Emploi: (libellé)	Statut	Classification	Rémunération brute fixe mensuelle - sur 12 mois Salaire Embauche 01/07/2024
<b>FILIERE EXPLOITATION POMPES FUNEBRES</b>			
PORTEUR QUALIFE	OUVRIER	1.2	1.916
CHAUFFEUR PORTEUR	OUVRIER	2.2	1.916
CHAUFFEUR QUALIFE ECHELON 1	OUVRIER	3.1	1.916
AGENT DE CREMATORIUM ECHELON 1	OUVRIER	3.2	1.916
CHAUFFEUR LONGUE DISTANCE	OUVRIER	3.2	2.100
AGENT CHAMBRE FUNERAIRE	OUVRIER	3.2	1.916
CHAUFFEUR QUALIFE ECHELON 2	OUVRIER	3.2	1.916
MAITRE DE CEREMONIE	OUVRIER	3.2	1.975
CHAUFFEUR AMBULANCIER	OUVRIER	3.2	2.100
AGENT DE CREMATORIUM ECHELON 2	OUVRIER	3.2	2.050
PLANNIFICATEUR	TAM	4.2	2.300
GESTIONNAIRE D'EQUIPE D'EXPLOITATION	TAM	4.2	2.400
CHEF D'EQUIPE PE / CREMATORIUM - RESPONSABLE FUNERARIUM	TAM	4.1	2.300
<b>FILIERE EXPLOITATION MARBRERIE</b>			
MANOEUVRE MARBRERIE	OUVRIER	1.1	1.916
FOSSOYEUR	OUVRIER	2.2	1.916
OUVRIER SPECIALISE	OUVRIER	2.2	1.916
OUVRIER QUALIFE ECHELON 1	OUVRIER	3.1	1.916
OUVRIER QUALIFE ECHELON 2	OUVRIER	3.1	1.916
OUVRIER QUALIFE ECHELON 3	OUVRIER	3.1	1.950
FOSSOYEUR QUALIFE	OUVRIER	3.2	2.000
OUVRIER HAUTEMENT QUALIFE	OUVRIER	3.2	2.200
CHEF D'EQUIPE MIE - CHEF DE CHANTIER	TAM	4.1	2.300
<b>FILIERE SERVICES FUNERAIRES</b>			
HOTI(ES) D'ACCUEIL / VENDEUR(ES)	EMPLOYE	2.1	1.916
FLEURISTE	EMPLOYE	3.1	1.916
CONSEILLER(E) FUNERAIRE FORMATION (Province)	EMPLOYE	3.2	2.050
CONSEILLER(E) FUNERAIRE (Province)	TAM	4.1	2.050
CONSEILLER(E) FUNERAIRE FORMATION (Ile-de-France)	EMPLOYE	3.2	2.150
CONSEILLER(E) FUNERAIRE (Ile-de-France)	TAM	4.1	2.150
CONSEILLER(E) FUNERAIRE EXPERT	TAM	4.1	2.300
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>			
ASSISTANT(E) ADMINISTRATIVE)	EMPLOYE	3.2	1.916
<b>FILIERE INDUSTRIE</b>			
OUVRIER INDUSTRIE SPECIALISE ECHELON 1	OUVRIERS	2.1	1.916
OUVRIER INDUSTRIE SPECIALISE ECHELON 2	OUVRIERS	2.2	1.916
OUVRIER INDUSTRIE QUALIFE ECHELON 1	OUVRIERS	3.1	1.916
OUVRIER INDUSTRIE QUALIFE ECHELON 2	OUVRIERS	3.2	1.916
CHEF D'EQUIPE INDUSTRIE	TAM	4.1	2.300
<b>CADRES</b>			
5.1	CADRES		2.415
5.2	CADRES		2.575
6.1	CADRES		2.848

Salaires minimaux à l'embauche applicables uniquement aux collaborateurs embauchés à compter du 1er juillet 2023

Handwritten notes in blue ink:

- Top left: "V" and "OT" (part of "OTI")
- Top right: "OR" (part of "ORR")

**GROUPE OGF**

# **Barèmes Minima applicables au 1er Juillet 2024**

*(applicables uniquement aux collaborateurs  
embauchés avant le 1er juillet 2023)*

**REMUNERATIONS MENSUELLES SUR 13 MOIS**

BR

LC

STP

**ANCIENNETE DANS L'EMPLOI AU SEIN D'OGF**  
**FILIERE EXPLOITATION PF PROVINCE**  
 REMUNERATIONS MENSUELLES EN EUROS  
 POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES  
 REMUNERATIONS MENSUELLES SUR 13 MOIS

LIBELLE EMPLOI	Niveau	SALAIRE MINIMUM	1 AN	2 ANS 1/2	5 ANS	7 ANS 1/2	10 ANS	12 ANS 1/2	15 ANS	20 ANS	25 ANS	30 ANS	35 ANS
Porteur Qualifié - Porteur Auxiliaire	1.2	1769,23											
Chauffeur Porteur	2.2	1769,23											1 796,39
Chauffeur Qualifié 1 ech.	3.1	1 775,00							1 800,00	1 800,00	1 800,00	1806,10	1 834,63
Chauffeur Qualifié 2 ech.	3.2	1 775,00							1 800,00	1 823,27	1 852,08	1881,35	1 911,08
Agent Chambre Funéraire	3.2	1769,23							1 800,00	1 823,27	1 852,08	1881,35	1 911,08
Agent de Crématorium 1 ech.	3.2	1769,23							1 850,00	1 850,00	1 852,08	1881,35	1 911,08
Maitre de Cérémonie	3.2	1 900,00									2 000,00	2 000,00	2 000,00
Chauffeur Ambulancier	3.2	1938,46											
Agent de Crématorium 2 ech.	3.2	1 900,00				1 943,74	1 997,19	2 047,12	2 093,17	2 135,03	2 177,76	2 177,76	2 177,76
Chef d'Equipe PF - Chef d'Equipe Crématorium - Responsable Funérarium	4.1 - 4.2	2123,08											
Planificateur	4.2	2123,08											

RPM Includ 0,1% au titre de la contrepartie versée au titre des temps de déplacement professionnel, conformément à l'article L.3121-4 du Code du travail

Délat de prévenance Includ dans le salaire de base

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top left: "V" and "STH" (possibly "STH")  
 - Middle left: "R" (possibly "R")

**ANCIENNETE DANS L'EMPLOI AU SEIN D'OGF  
FILIERE EXPLOITATION PF IDF**

**REMUNERATIONS MENSUELLES SUR 13 MOIS**

REMUNERATIONS MENSUELLES EN EUROS  
POUR UN HORAIRES HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES

LIBELLE EMPLOI	Niveau	SALAIRE MINIMUM	1 AN	2 ANS 1/2	5 ANS	7 ANS 1/2	10 ANS	12 ANS 1/2	15 ANS	20 ANS	25 ANS	30 ANS	35 ANS
Porteur Qualifié - Porteur Auxiliaire	1.2	1769,23											1.769,03
Chauffeur Porteur	2.2	1769,23							1.800,00	1.805,90	1.823,00	1.823,00	1.823,00
Chauffeur Qualifié 1 éch.	3.1	1.775,00						1.788,40	1.815,16	1.823,00	1.823,00	1.823,00	1.834,63
Chauffeur Qualifié 2 éch.	3.2	1.800,00				1.804,51	1.823,00	1.823,00	1.823,00	1.823,27	1.852,08	1.881,35	1.911,08
Agent Chambre Funéraire	3.2	1.800,00				1.804,51	1.823,00	1.823,00	1.823,00	1.823,27	1.852,08	1.881,35	1.911,08
Agent de Crématorium 1 éch.	3.2	1.800,00				1.804,51	1.823,00	1.823,00	1.850,00	1.850,00	1.852,08	1.881,35	1.911,08
Maitre de Cérémonie	3.2	1.900,00							2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Chauffeur Ambulancier Chauffeur Longue Distance	3.2	1938,46											
Agent de Crématorium 2 éch.	3.2	1.900,00				1.943,74	1.997,19	2.047,12	2.093,17	2.135,03	2.177,76	2.177,76	2.177,76
Chef d'Equipe PF - Chef d'Equipe Crématorium - Responsable Funérarium	4.1 - 4.2	2123,08											
Planchificateur	4.2	2123,08											

RMI = Rémunération Mensuelle

RPM inclut 0,1% au titre de la contrepartie versée au titre des temps de déplacement professionnel, conformément à l'article L. 3121-4 du Code du travail

Décal de prévenance inclus dans le salaire de base

**REMUNERATIONS MENSUELLES EN EUROS  
POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES  
ANCIENNETE DANS L'EMPLOI AU SENI D'OGF  
FILIERE EXPLOITATION MARBRERIE PROVINCE  
REMUNERATIONS MENSUELLES SUR 13 MOIS**

LIBELLE EMPLOI	Niveau	SALAIRE MINIMUM	1 AN	2 ANS 1/2	5 ANS	7 ANS 1/2	10 ANS	12 ANS 1/2	15 ANS	20 ANS	25 ANS	30 ANS	35 ANS
Ouvrier spécialisé 1 éch.	2.2	1759,23											
Ouvrier spécialisé 2 éch. Fossoyeur	2.2	1759,23											
Ouvrier spécialisé 3 éch.	2.2	1759,23											
Ouvrier qualifié 1 éch. Marbrier-Graveur	3.1	1.775,00											
Ouvrier qualifié 2 éch.	3.1	1.775,00						2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00
Ouvrier qualifié 3 éch.	3.1	1.800,00				1.814,08	1.841,13	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00
Ouvrier Haute-Qualifié Fossoyeur Qualifié	3.2	2030,77										2.032,22	2.064,76
Chef d'Equipe Mlle - Chef de Chantier	4.1 - 4.2	2123,08											

RFM inclut 0,1% au titre de la contrepartie versée au titre des temps de déplacement professionnel, conformément à l'article L.3121-4 du Code du travail  
Titulaire du Permis PL : la RM est majorée de 50 euros bruts

Applicables uniquement aux collaborateurs embauchés avant le 1er juillet 2023

BR  
VLT

**REMUERATIONS MENSUELLES EN EUROS  
POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES**  
**ANCIENNETE DANS L'EMPLOI AU SEIN D'OGF**  
**FILIERE EXPLOITATION MARBRERIE IDF**  
**REMUERATIONS MENSUELLES SUR 13 MOIS**

LIBELLE EMPLOI	Niveau	SALAIRE MINIMUM	1 AN	2 ANS 1/2	5 ANS	7 ANS 1/2	10 ANS	12 ANS 1/2	15 ANS	20 ANS	25 ANS	30 ANS	35 ANS
Ouvrier spécialisé 1 éch.	2.2	1769,23											
Ouvrier spécialisé 2 éch. Fossoyeur	2.2	1769,23											
Ouvrier spécialisé 3 éch.	2.2	1769,23										1,794,62	1,800,00
Ouvrier qualifié 1 éch. Marbrier-Graveur	3.1	1,775,00									1,788,48	1,800,00	1,800,00
Ouvrier qualifié 2 éch.	3.1	1,775,00				1 800,00					2000,00	2000,00	2000,00
Ouvrier qualifié 3 éch.	3.1	1 800,00					1,814,08				2000,00	2000,00	2000,00
Ouvrier Haute Qualifié Fossoyeur Qualifié	3.2	2030,77										2,032,22	2,064,76
Chef d'Equipe Mle - Chef de Chantier	4.1 - 4.2	2123,08											

REM inclut 0,1% au titre de la contrepartie versée au titre des temps de déplacement professionnel, conformément à l'article L 3121-4 du Code du travail  
Titulaire du Permis PL : la RM est majorée de 50 euros bruts

Applicables uniquement aux collaborateurs embauchés avant le 1er juillet 2023

BR  
VLA  
OF

REMUNERATIONS MENSUELLES EN EUROS  
POUR UN HORAIRES HEBDOMADAIRE DE 35 HEURESFILIERE SERVICES FUNERAIRES PROVINCE  
ANCIENNETE DANS L'EMPLOI AU SEIN D'OGF

## REMUNERATIONS MENSUELLES SUR 13 MOIS

LIBELLE EMPLOI	Niveau	SALAIRE MINIMUM	1 an	2,5 ans	5 ans	7,5 ans	10 ans	12,5 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
Hôte/hôtesse vendeuse	2.1	1769,23											
Conseiller Funéraire formation	3.2	1 900,00											
Conseiller Funéraire	4.1	1 900,00			2 000,00	2 000,00	2 000,00	2 047,12	2 093,17	2 135,03	2 177,76		
Conseiller Funéraire Echelon 3	4.2	2 000,05	2 000,05	2 040,05	2 085,95	2 138,09	2 196,89	2 251,82	2 302,48	2 348,52	2 395,50		
Conseiller Funéraire Expert	4.2	2123,08											
Fleuriste	3.2	1,800,00								1,800,27	1,829,08	1,858,35	1,888,08

RFM inclut 0,1% au titre de la contrepartie versée au titre des temps de déplacement professionnel, conformément à l'article L 3121-4 du Code du travail

Applicables uniquement aux collaborateurs embauchés avant le 1er juillet 2023

REMUNERATIONS MENSUELLES EN EUROS  
POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI AU SEIN D'OGF  
**FILIERE SERVICES FUNERAIRES IDF**  
REMUNERATIONS MENSUELLES SUR 13 MOIS

LIBELLE EMPLOI	Niveau	SALAIRE MINIMUM	1 an	2.5 ans	5 ans	7.5 ans	10 ans	12.5 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
Hôte/hôtesse vendeuse	2.1	1769,23										1.777,31	1.800,00
Conseiller Funéraire formation	3.2	2.000,00											
Conseiller Funéraire	4.1	2.000,00				2.035,74	2.089,19	2.139,12	2.185,17	2.227,03	2.269,76		
Conseiller Funéraire Echelon 3	4.2	2.092,05	2.092,05	2.132,05	2.177,95	2.230,09	2.288,89	2.343,82	2.394,48	2.440,52	2.487,50		
Conseiller Funéraire Expert	4.2	2123,08											
Fleuriste	3.2	1.800,00								1.800,27	1.829,08	1.859,35	1.889,08

RPM Includ 0,1% au titre de la contrepartie versée au titre des temps de déplacement professionnel, conformément à l'article L 3121-4 du Code du travail

BR  
L-T  
P

REMUNERATIONS MENSUELLES EN EUROS  
POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 36 HEURES  
**ANCIENNETE DANS L'EMPLOI AU SEIN D'OGF**  
**FILIERE ADMINISTRATIVE IDF - PROVINCE**  
**REMUNERATIONS MENSUELLES SUR 13 MOIS**

LIBELLE EMPLOI	Niveau	SALAIRE MINIMUM	1 AN	2 ANS 1/2	5 ANS	7 ANS 1/2	10 ANS	12 ANS 1/2	15 ANS	20 ANS	25 ANS	30 ANS	35 ANS
Ass. Administrative)	3.2	1769,23										1.777,31	1.800,00

RFM inclut 0,1% au titre de la contrepartie versée au titre des temps de déplacement professionnel, conformément à l'article L. 3121-4 du Code du travail

BR  
A

Applicables uniquement aux collaborateurs embauchés avant le 1er juillet 2023

**PERSONNEL OUVRIERS - ACTIVITE INDUSTRIE**

REMUNERATIONS MENSUELLES EN EUROS  
POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES

**ANCIENNETE DANS L'EMPLOI AU SEIN D'OGF**

REMUNERATIONS MENSUELLES SUR 13 MOIS

LIBELLE EMPLOI	Niveau	SALAIRE MINIMUM	1 AN	2 ANS 1/2	5 ANS	7 ANS 1/2	10 ANS	12 ANS 1/2	15 ANS	20 ANS	25 ANS	30 ANS	35 ANS
Ouvrier Industrie Spécialisé 1er échelon	2.1	1769,23											
Ouvrier Industrie Spécialisé 2eme échelon	2.2	1769,23										1,773,39	
Ouvrier Industrie Qualifié 1er échelon	3.1	1,775,00										1,783,10	1,811,63
Ouvrier Industrie Qualifié 2eme échelon	3.2	1 800,00								1 800,27	1,829,08	1,858,35	1,888,08

RFM induit 0,1% au titre de la contrepartie versée au titre des temps de déplacement professionnel, conformément à l'article L.3121-4 du Code du travail

*BR*

*U II*

# **NAO 2024**

## **(Négociation Annuelle Obligatoire)**

### **Propositions de la CFDT**

#### **Services Funéraires**

<b>1.</b>	<b>Préambule</b>	<b>page 02</b>
<b>2.</b>	<b>Augmentation Générale des Salaires</b>	<b>page 03</b>
<b>3.</b>	<b>Protection Sociale</b>	<b>page 07</b>
<b>4.</b>	<b>Primes</b>	<b>page 08</b>
<b>5.</b>	<b>Egalité Homme/Femme</b>	<b>page 11</b>
<b>6.</b>	<b>Formation externe</b>	<b>page 11</b>
<b>7.</b>	<b>Rattrapage de formation</b>	<b>page 11</b>

### **Organisation et conditions de travail**

<b>8.</b>	<b>Qualité de vie au travail</b>	<b>page 12</b>
<b>9.</b>	<b>Congé enfants malade</b>	<b>page 13</b>
<b>10.</b>	<b>Mise en place du Chèque Emploi Services Universel (CESU)</b>	<b>page 13</b>
<b>11.</b>	<b>Activités Sociales et Culturelles (ASC)</b>	<b>page 13</b>

## **1. Préambule**

Bien que la négociation annuelle obligatoire (NAO) ne soit pas la seule forme de négociation, elle constitue un rendez-vous clé dans la vie de notre entreprise.

En conséquence,

**La CFDT demande que pour 2024 soient privilégiées les mesures d'augmentations générales pour toutes les catégories.**

## 2. Augmentation Générale des Salaires

AUGMENTATION DU SMIC DEPUIS 2017

### Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Année	Smic horaire brut <sup>1</sup> (en euros)	Smic mensuel brut pour 151,67 heures de travail <sup>1</sup> (en euros)	Date de parution au JO	Date d'entrée en vigueur
2024	11,65	1 766,92	21/12/2023	01/01/2024
2023	11,52	1 747,20	27/04/2023	01/05/2023
2023	11,27	1 709,28	23/12/2022	01/01/2023
2022	11,07	1 678,95	29/07/2022	01/08/2022
2022	10,85	1 645,58	19/04/2022	01/05/2022
2022	10,57	1 603,12	22/12/2021	01/01/2022
2021	10,48	1 589,47	30/09/2021	01/10/2021
2021	10,25	1 554,58	17/12/2020	01/01/2021
2020	10,15	1 539,42	19/12/2019	01/01/2020
2019	10,03	1 521,22	20/12/2018	01/01/2019
2018	9,88	1 498,47	21/12/2017	01/01/2018
2017	9,76	1 480,27	23/12/2016	01/01/2017

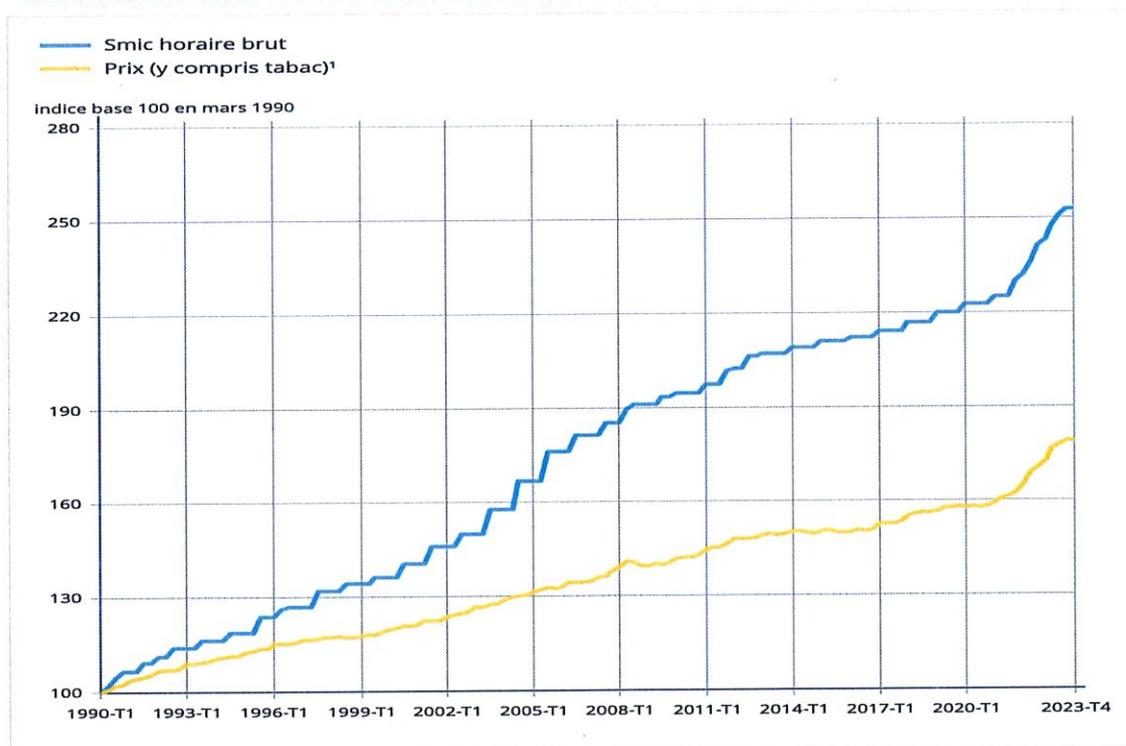
## POUVOIR D'ACHAT

### Pouvoir d'achat du Smic et du salaire horaire de base ouvrier et employé

Année	Smic horaire brut en moyenne annuelle (en euros)	Évolution en moyenne annuelle du pouvoir d'achat (en %)			Variation annuelle de l'indice des prix à la consommation <sup>3</sup> (en %)
		du Smic horaire brut	du Smic horaire net <sup>1</sup>	du salaire horaire de base des ouvriers et employés <sup>2</sup>	
2023	11,44	0,5	0,5	nd	4,9
2022	10,85	0,0	0,0	-1,3	5,2
2021	10,31	0,0	0,0	0,0	1,6
2020	10,15	0,7	0,7	1,0	0,5
2019	10,03	0,4	1,1	0,6	1,1
2018	9,88	-0,6	2,2	-0,4	1,8
2017	9,76	-0,1	-0,1	0,2	1,0
2016	9,67	0,4	0,3	0,9	0,2
2015	9,61	0,8	0,7	1,2	0,0
2014	9,53	0,6	0,3	0,9	0,5
2013	9,43	0,4	0,3	0,9	0,9
2012	9,31	1,2	1,2	0,2	2,0

## ÉVOLUTION DU SMIC

Évolution du Smic horaire brut et des prix



## EVOLUTION SALAIRE OGF

2006	1.8%	
2007	1.6%	
2008	2,00%	
2009	1,00%	
2010	1,00%	
2011	1,00%	
2012	1.7%	
2013	1.15%	
2014	0.7%	
2015	0.4%	
2016		
2017	0.8%	
2018	1,00%	
2019	0.9%	
2020	0,50%	
2021	0,80%	
2022	5,00%	1 700 €
2022	4,00%	1701€/2000€
2022	3,00%	2001€/2200€
2022	2,00%	2001€ >
2023	5,00%	1 700 €
2023	4,00%	1701€/1900€
2023	3,00%	1901€/2200€
2023	2,50%	2201€ >

La **CFDT** propose des augmentations individualisées de masses salariales selon plusieurs critères :

**Collège**

Ouvrier :

1.1 à 1.2 => **9 %**

2.1 à 2.2 => **9 %**

3.1 à 3.2 => **9 %**

ETAM :

4.1 => **7 %**

4.2 => **7 %**

Cadre :

5 => **5 %**

6 => **5 %**

7 => **5 %**

La **CFDT** rappelle que le salaire fixe doit constituer le socle de la rémunération.

Les salariés d'OGF estiment qu'ils ne bénéficient pas de retour des bénéfices à la hauteur de leurs investissements personnel et collectif.

Pour pouvoir être performant, impliqué, et pouvoir évoluer au sein de l'entreprise il est nécessaire que le travail des salariés soit reconnu par un bon niveau de rémunération.

Cela évitera aussi l'important « turn-over » lié au bas salaire qu'OGF exécute à l'heure actuelle. Il ne faut pas oublier que le funéraire est un travail très exigeant car nous sommes en constante relation avec des familles en deuil, des défunts ainsi que des corps en décomposition et cela affecte le mental d'une personne, **d'où l'importance d'être rémunéré à sa juste valeur.**

### **3. Protection Sociale :**

Comme à chaque NAO, la **CFDT** demande la mise en place de la subrogation dès le début d'un arrêt maladie.

Actuellement les salariés sont rapidement en difficulté financière dès qu'ils sont malades ou en AT.

La lenteur d'un service paie en sous-effectifs percute également les délais de versement d'I J.

La **CFDT** demande aussi à ce que la reprise de travail en mi-temps thérapeutique soit gérée par une personne dédiée du service RH et les salaires vérifiés pour éviter des feuilles de paie négatives.

#### 4. Primes :

##### ▶ RÉQUISITION

Création d'une prime pour les collaborateurs étant d'astreinte en mission de réquisition de police. Ce montant serait de **10 €** brut par collaborateur par réquisition.

##### ▶ CHAUFFEUR / PORTEUR JOUANT LE RÔLE D'AMBULANCIER

Création d'une prime pour les collaborateurs chauffeurs / porteurs étant dans le rôle d'ambulancier lors d'un transport sans mise en bière, Ce montant serait de **5 €** par transport.

##### ▶ FORMATION

Création d'une prime pour les collaborateurs formant de nouveaux entrant. Le montant de cette prime serait de **50 €** par mois de formation, sur 6 mois.

##### ▶ TOILETTE

La **CFDT** demande un réajustement soit **15 €** brut par toilette.

##### ▶ EXHUMATION

La **CFDT** demande une augmentation au vu de la pénibilité de ce travail soit **15 €** brut par exhumation. La **CFDT** demande que le montant de cette prime soit affecté à chaque collaborateur directement et non répartie.

##### ▶ FLEURISTE

Il est déplorable à l'heure actuelle que les fleuristes n'aient pas de reconnaissance concernant leurs travail alors que les commerciaux touchent une prime d'intéressement sur les ventes magasins dont la vente des fleurs.

La **CFDT** demande que les fleuristes ayant ou non le CAP aient une reconnaissance via la vente des fleurs dans les agences.

##### ▶ MÉDAILLE DU TRAVAIL

Au vu du nombre incessant du « **turn over** » dans la société OGF, nous recommandons une augmentation de la médaille du travail la passant de **28,50 €** à **35 € par année**.

### ► TICKET RESTAURANT

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la contribution de l'employeur au financement des titres-restaurant peut être exonérée jusqu'à **7,18 € par titre**. Le plafond d'exonération maximum de la participation patronale au financement des titres-restaurant est relevé à 7,18 € par titre (contre 6,91 € auparavant).

la valeur faciale du titre repas est de **11 €**, avec une participation de l'entreprise à hauteur de **6,60 €**. La **CFDT** demande un réajustement :

Pour l'ensemble des collaborateurs	
prise en charge entreprise	<b>6,60 €</b>
prise en charge salarié	<b>4,40 €</b>

### ► COOPTATION

Sachant qu'il est compliqué de demander à une connaissance de venir travailler dans un milieu très particulier qui est le notre, nous demandons pour cela un réajustement de la prime de cooptation. La **CFDT** demande à ce que le montant de la prime de cooptation passe de **500 € brut** à **600 € brut**.

- Un premier versement de **300 € bruts** au terme de sa période d'essai. non cadre recruté au sein du Groupe (4 mois pour le candidat cadre recruté).
- Un second versement de **300 € bruts** au terme du renouvellement de sa période d'essai ou de la durée équivalente en cas de non renouvellement.

### ► ANCIENNETÉ

LA **CFDT** voit bien que le groupe OGF n'arrive pas à garder son personnel à la vu de l'énorme turn over, ainsi pour fidéliser les collaborateurs à rester dans l'entreprise la **CFDT** demande que soit pourvu une enveloppe sur l'ancienneté sous plusieurs barèmes :

- 5 à 10 ans = **50 € Brut annuel**
- 10 à 15 ans = **100 € Brut annuel**
- 15 à 20 ans = **150 € Brut annuel**
- 20 à 25 ans = **200 € Brut annuel**
- 25 à 30 ans = **250 € Brut annuel**

## ▶ ASTREINTES

Nous demandons une revalorisation des primes comme suit :

- Forfait jour : **20 €**
- Forfait demi-journée : **10 €**
- Forfait matin : **5 €**
- Forfait midi : **5 €**
- Forfait nuit : **20 €**
- Forfait soirée : **10 €**
- Forfait dimanche et jours fériés : **50 € brut**
- Forfait journée 1er mai : **100 € brut**

### Rappel :

Toute astreinte planifiée en « support cadre » doit bien faire l'objet d'une rémunération et est tenue par des cadres RA, DT, DSO. Les astreintes commerciales sont tenues par des commerciaux CF, CA. Les RA ne devraient pas être obligés de se positionner sur les deux plannings. Les astreintes semaines et WE cadres RA et DT doivent être rémunérées, cette astreinte intervient en support aux astreintes commerciales. Il faut vérifier, statuer... rien n'est gratuit.

## ▶ TÉLÉTRAVAIL

La **CFDT** demande une somme forfaitaire pour les frais domestiques à la connexion internet et l'électricité **50 € / an**.

### PLANIFICATION DE LA PÉRIODE D'ASTREINTE

La période d'astreinte est portée à la connaissance du salarié 15 jours calendaires à l'avance a minima. Dans des circonstances urgentes et imprévisibles, ce délai pourra exceptionnellement être porté à 1 jour franc.

De façon individuelle, il sera fourni à chaque salarié les moyens d'exercer sa mission (téléphone mobile, véhicule, ordinateur...).

## **6.Egallité Hommes-Femmes**

La **CFDT** est vigilante sur le respect et la bonne tenue de celui-ci :

- Pas d'écart de rémunération à poste et qualification équivalente.
- Veiller à une égalité de traitement : mêmes formations, même durée dans un coefficient, mêmes objectifs.
- Veiller à la mixité sur tous les domaines (techniques, métier) lors des recrutements.
- non pénalisation de la carrière (via les promotions) et des rémunérations suite au congé maternité / adoption.
- Adaptation et facilitation du travail ou de la mission lors d'une grossesse.
- Modalités d'organisation du temps de travail adaptés.
- Entretien de reprise après une grossesse.

## **7.Formaton externe (CPF)**

La **CFDT** estime que les salariés peuvent bénéficier mutuellement d'une nouvelle orientation de la formation en prenant appui sur le CPF, dispositif que la **CFDT** a promu.

La **CFDT** demande que les droits du **CPF** des salariés leurs soient rappelés au moins **1 fois** / an et lors des communications internes.les droits du **CPF** utilisés par les salariés fassent l'objet d'un reporting lors des bilans formations.

## **8.Rattrapage de Formation**

La **CFDT** demande que les personnes qui n'ont pas été formées depuis **3 ans** bénéficient d'une formation durant l'année fiscale.

## Organisation et conditions de travail

### 8. Qualité de vie au travail

#### ► MOBILITÉS

La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (JO du 26 décembre 2019) impose depuis le 1er janvier 2020, aux entreprises de plus de 50 salariés travaillant sur un même site **d'insérer dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) avec les partenaires sociaux un volet mobilités.**

Du fait la fragmentation importante des unités de travail d'OGF, de réaffectations forcées au gré de nécessités économiques rarement démontrées et d'un maillage peu dense en zone rurale, la **CFDT** constate la dégradation de la notion de proximité entre le salarié, notamment de la logistique, et son lieu d'embauche principal.

Du fait également des conditions d'horaires de travail et / ou de la ruralité qui ne lui permettent pas d'emprunter un mode collectif de transport, la majeure partie des salariés du groupe n'est donc à ce jour pas éligible à la prise en charge employeur de **50 %** d'abonnement aux transports publics et n'a pas d'autre choix que d'utiliser son véhicule personnel dans des conditions d'augmentation des coûts carburant de moins en moins supportables.

**Il y a ainsi une incohérence, une différence manifeste entre des salariés déjà éligibles à la prise en charge des transports collectifs et les autres, ne disposant jusque là d'aucune prise en charge.**

Par l'introduction de ce volet mobilités, la **CFDT** tente de sensibiliser l'entreprise à l'évolution de sa responsabilité sociétale et environnementale (RSE) et sa capacité d'action sur la **réduction des frais de déplacement domicile-travail**. Ceci avec la préoccupation de rendre ces dispositifs nouveaux accessibles et compréhensibles par le plus grand nombre.

#### A) PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT COLLECTIFS :

Augmentation de la prise en charge employeur d'un abonnement transports publics à **60 % (contre 50 % actuellement)**.

#### B) PRIME DE TRANSPORT :

Pour les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains et pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport,

La **CFDT** demande le versement d'une prime de transport annuelle de **200 €** au titre des frais de carburant et des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Cette prise en charge des frais de carburant ou des frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ne peut être cumulé avec celui de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

### C) FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Pour favoriser les transports dits « à mobilité douce », la **CFDT** demande la prise en charge annuelle **jusqu'à 300 €** des frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant les modes de déplacement suivants :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement, exemple : transports publics à la demande) ;
- les autres services de mobilité partagée.

Cette prise en charge peut être établie sur la base d'une déclaration sur l'honneur annuelle attestant la réalité de la situation du salarié éligible.

Le forfait mobilités durables peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Le forfait mobilités durables peut également être cumulé avec la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène (« prime de transport » ci-dessus), dans la limite globale de **500 €** par an.

## 9. Congés enfants malades

La **CFDT** considère qu'il est primordial que les parents de jeunes enfants puissent bénéficier de congés spécifiques « enfants malades » comme dans la majorité des entreprises qui ont bien compris l'articulation et l'équilibre entre vie personnelle / vie professionnelle.

Elle demande que **5 jours** de « congés pour enfants malades » rémunérés soient accordés aux salariés et parents de jeunes enfants **pour chaque enfant à charge**.

Cette mesure sera également étendue aux enfants victimes d'accident.

Si le salarié est en congés lorsque survient la maladie ou l'accident de l'enfant et si la durée de la maladie (ou de l'accident) est supérieure à **50 %** de la durée du congé du salarié, ce dernier aura la possibilité de décompter les jours de congés enfants malades des jours de congés initialement posés.

## 10. Mise en place du Chèque Emploi Services Universel (CESU)

La **CFDT** est favorable à la mise en place du **CESU** pour les salariés. Le **CESU** devrait être applicable que sur certains types d'activités par exemple le soutien à la garde d'enfant (crèche, garderie, ...).

Pour réaliser ce projet la **CFDT** demande une enveloppe **CESU** correspondante à **0,5%** de la Masse Salariale.

Ces **CESU** seront distribués aux salariés via le **CSE** selon des règles intégrant les tranches du Quotient Familial définies par l'Impôt sur le Revenu ou équivalentes.

## 11. Activités Sociales et Culturelles (ASC)

La **CFDT** demande une revalorisation de la dotation des **ASC**

Cette augmentation serait un gage tangible de reconnaissance de la vie sociale dans l'entreprise.



*Le + syndical*

## Négociation Annuelle des Salaires 2024 à OGF

Nous revendiquons :

L'augmentation générale de 8% des RFM de tous les salariés des catégories 4

L'augmentation générale de 10 % des RFM de tous les Cadres des catégories 5 et 6

La revalorisation de 50% de toutes les indemnités et primes (cooptation, tutorat, astreintes, prévoyance, médaille du travail...).

La revalorisation à 75 % de la prise en charge du titre de transport dans le cadre de la transition énergétique



## NAO 2024 Revendications

- Pas de salaire en dessous de 2 000 € .
- Augmentation générale de 10 % pour tous.
- La mise en place d'un chèque carburant pour les salariés n'ayant pas d'autres moyens que d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail.
- Revalorisation du ticket restaurant à 11 € avec participation de l'entreprise à hauteur de 7 €.
- Revalorisation prime repas à 16 €, prime panier 10 € et d'une prime panier pour les salariés travaillant la nuit.
- Maintien du salaire en cas d'arrêt de travail.
- Revalorisations des astreintes
  - Le midi 15 €
  - Jour semaine 35 €
  - Nuit 40 €
  - Dimanche et jour férié 50 €

# NAO OGF 2024

**10%  
d'augmentation  
générale des salaires  
chez OGF!**

Parce que la relance de l'entreprise ne pourra pas se faire sans des salarié.es motivé.es et fier.es d'en faire partie, la Direction doit enfin cesser de rogner sur leurs salaires. Alors, nous revendiquons !

**Revalorisation de  
50% du montant de  
toutes les astreintes!**

De par leur dureté, les métiers du funéraire exposent tous les jours les salarié.es de l'entreprise à des risques pour leur santé. Alors, nous revendiquons !

**Ouverture  
d'une négociation  
pour la subrogation  
des salaires!**

Monter des permanences, c'est toujours contraignant et fatiguant mais le plus difficile est d'être si mal rémunéré pour le faire. Alors, nous revendiquons !

**Augmentation  
du panier repas à 20 €  
et le remboursement des achats  
en boulangerie, supermarché,  
food-truck...**

Parce que pour 14 €, on ne peut plus manger au restaurant, nous revendiquons !

Si OGF se veut si vertueuse dans la défense de l'environnement, que la Direction pense au bilan carbone que ses 6.000 salarié.es produisent en se rendant tous les jours au travail. Nous revendiquons !

**Une aide pour que les salarié.es aient accès à  
des moyens de déplacement écologiques (véhicules  
électriques, covoiturage...)**



**Notre syndicat,  
FOrcé de revendication**

# SECI Services Funéraires Communication



## NAO 2024 – Revendications SECI

- Une augmentation de 8% minimum pour tous ! (*Le SMIC devrait être revalorisé de 2% au second semestre, source Banque de France*) ;
- Salaire de base 1er échelon 1840 € Brut hors 13ème mois ;
- Augmentations des écarts entre les différents niveaux de la grille (*Pas d'écrasement de la grille*) 3% à 3,5 % entre chaque niveau ;
- Inégalités de salaire : 1/ Les cadres sont non protégés par les grilles ; des cadres se retrouvent payés sous certains ETAM ! ;
- Inégalités F/H – corrections, notamment pour les cadres environ 500 € de différence ;
- Budget plus important pour résoudre les inégalités H/F (50KF 2023, demande 100KF)
- Augmentation pour TOUS les CADRES !!!
- Ne pas oublier les CA et CF3, même en cercle fermé, sont t'ils non méritants ????
- Révision de la grille d'indemnités kilométriques conformément à celle des impôts avec la prise en charge des frais supplémentaires de coût du carburant pour les déplacements dont la distance entre le domicile et le lieu d'affectation habituel est plus important, ainsi que le temps de trajet supplémentaire comptabilisé en temps de travail ;
- Revaloriser les primes, notamment et en priorité celle de Toilette qui doit passer à 15€ unitaire, **et modifier le nom de la prime en prime insalubrité (Exhumations et ou réquisitions) à 15 €;**
- Demande d'intégrer dans la prise en charge l'entretien des chemises avec les vêtements professionnels ;
- Augmenter la part patronale sur les Titres Restaurant ; (60% part employeur) soit 6 € part employeur + 4 € part du salarié = 10 €

SECI fondé en 1887  
Résister Innover Convaincre

# SECI Services Funéraires Communication



-Augmenter le montant d'indemnisation des paniers repas, 9€ à 10€ et 14€ pour l'indemnité de repas à **19,99€** ;

-Indemnités allouées à titre de frais spécifiques :

- indemnité Panier jour usine à **6 €**

- **indemnité Panier nuit pour les travailleurs de nuit à 8 €**

-Accélération de la simplification et dématérialisation de l'indemnisation des arrêts de travail ;

-Revalorisation des primes d'astreintes (*dont les plages horaires ont été étendues et revues sans revalorisation depuis juin 2021 ni prise en compte dans HOROQUARTZ qui n'a pas été adapté à ce changement*) ;

-Paiement double du travail du dimanche et jours fériés (*astreinte ou non*) ;

- Prise en compte du temps d'habillage/Déshabillage à **15 minutes**

-Redonner une enveloppe de primes exceptionnelles par secteur pour valoriser les performances individuelles hors augmentations de salaire ;

-Instaurer des primes sur le recouvrement aux salariés des crématoriums ;

-Instaurer des primes sur la trésorerie aux ADSO ;

-Un véhicule de fonction pour tous les DCS ;

-Revoir les primes de tutorat en intégrant les parrains marraines dans le dispositif dont la mission est également d'évaluer, ce n'est pas un simple accueil ;

-Départ retraite anticipée, nous demandons la capitalisation des jours à postériori (*et pas au début de l'exercice*).

**SECI fondé en 1887**  
Résister Innover Convaincre

**SECI** *Services  
Funéraires*  
**Communication**



**SECI fondé en 1887**  
Résister Innover Convaincre