

Accord relatif à la rémunération variable des Commerciaux et Cadres Commerciaux

Préambule :

Dans le cadre de l'évolution de l'organisation juridique du Groupe (« projet CFO »), effective au 1^{er} novembre 2025, tous les accords d'entreprise et Groupe ont été mis en cause, en application des articles L 2261-14 du code du travail et suivant.

Ces accords doivent donc être renégociés dans un délai de 15 mois à compter du 1^{er} novembre 2025.

C'est dans ce cadre que la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives ont engagé une première négociation relative à la rémunération variable des commerciaux et cadres commerciaux, afin de substituer à l'accord existant de nouvelles dispositions.

Dans le cadre de cette négociation d'un accord de substitution, la Société OGF Services Funéraires a souhaité revoir les modalités de la rémunération variable des Conseillers Funéraires et de leur encadrement afin de la rendre plus dynamique et attractive, en lien avec le projet d'entreprise et sa démarche « Ambition collaborateurs », en tirant aussi les enseignements des négociations s'étant tenues en 2023 et 2024.

L'objectif des rémunérations variables est d'accompagner et valoriser la performance individuelle et collective des agences sur les trois domaines de compétences (à savoir l'organisation des obsèques, la vente de monuments ainsi que la prévoyance), tout en récompensant le développement des agences et leur progression.

Par ailleurs, la présence du Groupe sur l'ensemble du territoire national étant l'une de ses forces, il a été décidé d'introduire une part de la rémunération variable sur les Suites d'affaires et les Rapatriements, afin de valoriser les collaborateurs de l'agence organisatrice ainsi que les collaborateurs de l'agence exécutant les prestations.

Enfin, cet accord a pour objectif d'aligner l'ensemble de la chaîne hiérarchique autour d'un engagement commun, afin de favoriser une dynamique collective et un partage des enjeux.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies les 8 janvier, 9 janvier, 16 janvier, 30 janvier et 16 février 2026.

Au terme des discussions, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Plan

Chapitre 1 : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre 2 –REMUNERATION VARIABLE DES CONSEILLERS FUNERAIRES, CHEFS D'AGENCE, RESPONSABLES D'AGENCE(S)

Article 1 - REMUNERATION VARIABLE CHIFFRE D'AFFAIRES :

1.1 Détermination de l'enveloppe de rémunération variable

1.2 Répartition individuelle de la rémunération variable

1.3 Situation des nouvelles agences

1.4 Situation des Représentants du personnel

Article 2 - REMUNERATION VARIABLE VENTE DE MONUMENTS

Article 3 – REMUNERATION VARIABLE PREVOYANCE

Article 4 – MISE A DISPOSITION D'UN OUTIL DE SIMULATION

Chapitre 3 - MODALITES DE CALCUL DE LA REMUNERATION VARIABLE DES DIRECTEURS DE TERRITOIRE

Article 1 – REMUNERATION VARIABLE CHIFFRE D'AFFAIRES

Article 2 - REMUNERATION VARIABLE PREVOYANCE

Chapitre 4 – ENTREE EN VIGUEUR ET MODALITES DE DEPOT

Chapitre 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les fonctions entrant dans le champ d'application du présent accord sont les suivantes :

- Conseiller Funéraire en Formation (*après la période d'intégration de 8 semaines*), Conseiller Funéraire, Conseiller Funéraire Expert, Conseiller Funéraire Echelon 3 : *afin de simplifier la lecture du présent accord, les parties conviennent de retenir l'intitulé générique « Conseiller Funéraire » pour désigner ces 4 emplois.*
- Chef d'Agence
- Responsable d'Agence(s)
- Directeur de Territoire

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord pour lesquels le principe d'une rémunération variable définie par le présent accord collectif est contractuellement prévu.

Les collaborateurs bénéficiant d'une rémunération variable spécifique prévue par leur contrat de travail ne peuvent pas bénéficier d'un double dispositif de rémunération variable ; par conséquent, ils ne sont pas régis par les dispositions du présent accord. Ces collaborateurs pourront décider, à leur demande, de bénéficier des dispositions du présent accord au lieu et place de leur rémunération variable contractuelle.

Par ailleurs, les parties conviennent de définir les modalités de calcul de la rémunération variable des Directeurs de Secteur Opérationnel, dans une note d'information, présentée lors des négociations.

Chapitre 2 –REMUNERATION VARIABLE DES CONSEILLERS FUNERAIRES, CHEFS D’AGENCE ET RESPONSABLES D’AGENCE(S)

Sont concernés par ce chapitre les Conseillers Funéraires, Chefs d’agence et Responsables d’Agence(s).

L’objet du présent accord est de définir de nouvelles modalités de rémunération variable sur les domaines suivants :

- le Chiffre d’Affaires Hors Taxe et Hors Tiers ;
- la Vente de monuments ;
- la Prévoyance funéraire.

Article 1 - REMUNERATION VARIABLE CHIFFRE D’AFFAIRES :

Afin de tenir compte du travail collaboratif de chacun, le choix a été fait dans un premier temps de calculer une enveloppe de rémunération variable à répartir au niveau de l’agence (1.1). Dans un second temps, cette enveloppe est répartie entre les collaborateurs qui sont affectés au sein de l’agence (1.2).

Les parties conviennent de **déplafonner les valeurs de la rémunération variable** relatives à cet item et d’établir des règles de calcul selon les modalités définies ci-après.

1.1 Détermination de l’enveloppe de rémunération variable Chiffre d’Affaires

Compte tenu de l’accompagnement personnalisé réalisé par nos collaborateurs, et du choix divers des familles dans l’accompagnement demandé, il est retenu pour le calcul une notion large de Chiffre d’Affaires.

Le Chiffre d’Affaires pris en compte correspond au Chiffre d’Affaires Hors Taxes et Hors Tiers en Pompes Funèbres et en Monuments comprenant :

- Le Chiffre d’Affaires Obsèques Hors Taxes et Hors Tiers
- Le Chiffre d’Affaires Hors Obsèques Hors Taxes (Fournitures & Prestations dont Articles Funéraires en ventes comptoir, fleurs naturelles)
- Le Chiffre d’Affaires Maisons Funéraires Hors Taxes réalisé avec Confrères.
- Le Chiffre d’Affaires Funéraire Hors Taxes lié aux réquisitions et commandes publiques
- Le Chiffre d’Affaires Monuments Hors Taxes posé et facturé aux Familles
- Le Chiffre d’Affaires Monuments Hors Taxes posé et facturé aux Collectivités et aux Confrères
- Les éléments suivants (Hors Taxes) : Fleurs, Vente de caveaux fournis et posés par le Groupe, pose de monuments et accessoires (si non sous-traités) : gravure / bronzes / jardinières et vases sont pris en compte.

Ce chiffre d’affaires exclut les BCI et les Rapatriements.

Dans le cadre du présent accord, afin de valoriser la progression de l'activité et donc de son Chiffre d'Affaires, les parties ont décidé d'introduire deux nouvelles notions, définies ci-après : le Déclencheur et l'Accélérateur.

Le Déclencheur est défini comme le plus petit des chiffres entre l'objectif budgétaire trimestriel et le Chiffre d'Affaires réalisé sur le même trimestre de l'exercice précédent.

L'Accélérateur est défini comme le plus grand des chiffres entre l'objectif budgétaire trimestriel et le Chiffre d'Affaires réalisé sur le même trimestre de l'exercice précédent.

Afin de rétribuer l'investissement de chaque collaborateur dans l'accompagnement des familles, et de tenir compte des difficultés d'appréhension de la mortalité, un montant de rémunération variable par agence est calculé dès lors que le Chiffre d'Affaires réalisé au cours du trimestre atteint **a minima 95%** du Déclencheur.

Ainsi, si le Chiffre d'Affaires réalisé sur le même trimestre de l'exercice précédent est inférieur à l'objectif budgétaire trimestriel :

- le Déclencheur correspond au Chiffre d'Affaires réalisé sur le même trimestre de l'exercice précédent ;
- l'Accélérateur correspond à l'objectif budgétaire trimestriel de Chiffre d'Affaires.

Si le Chiffre d'Affaires trimestriel budgété est inférieur au Chiffre d'Affaires réalisé sur le même trimestre de l'exercice précédent, alors :

- Le Déclencheur correspond à l'objectif budgétaire trimestriel de Chiffre d'Affaires ;
- L'Accélérateur correspond au Chiffre d'Affaires réalisé sur le même trimestre de l'exercice précédent.

Si le Chiffre d'Affaires réalisé au cours d'un trimestre est inférieur à 95% du Chiffre d'Affaires réalisé en N-1 (ou si le Chiffre d'Affaires est inférieur à 95% du budget, lorsque le réalisé N-1 est supérieur au budget), il n'y a pas de rémunération variable versée sur ce critère.

Dans un objectif de faire corréliser les résultats et le recouvrement, l'indice de recouvrement est retenu comme un paramètre indissociable du calcul du montant de rémunération variable.

L'Indice de Recouvrement Agence Funéraire (IR) pris en compte pour définir le montant de rémunération variable à répartir est défini au dernier jour du trimestre.

Les encours clients de plus de 12 mois confiés à notre partenaire de recouvrement (PROGERIS) en date du 12 janvier 2026 ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indice de recouvrement Agence funéraire (IR), afin de permettre aux collaborateurs d'être mobilisés sur les dossiers récents sur lesquels ils ont un vrai pouvoir d'action.

Les modalités de calcul sont définies en annexe 1.

Par ailleurs, les parties ont souhaité valoriser l'engagement des collaborateurs dans l'accompagnement des familles dans le cadre de BCI (suite d'affaires) ou de dossiers Rapatriement, en prévoyant une rémunération variable sur cet item.

Ainsi, afin de rendre les collaborateurs acteurs des dossiers en suites d'affaires (BCI) ou des dossiers Rapatriement, les parties conviennent de définir une rémunération variable trimestrielle sur ces dossiers, pour les agences qui exécutent tout ou partie des prestations et services. Cette nouvelle rémunération variable est sans incidence pour les agences à l'origine du dossier.

Il est rappelé que les « suites d'affaires (BCI) » visent uniquement les situations dans lesquelles l'agence qui reçoit la famille et l'agence qui exécute tout ou partie des prestations sont situées dans des Secteurs Opérationnels distincts.

Les dossiers « Rapatriements » sont les dossiers transmis par le service OGF Rapatriement ; ne sont pas pris à compte à ce titre les dossiers rapatriements gérés directement, en autonomie par l'agence elle-même.

L'agence qui intervient en suite d'affaires se voit attribuer un pourcentage du Chiffre d'Affaires HT Hors Tiers « Exécuté par ». L'agence qui exécute un dossier Rapatriement se voit attribuer un pourcentage du Chiffre d'Affaires HT Hors Tiers « Exécuté par ».

La rémunération variable ainsi déterminée (Suite d'Affaires et Rapatriement) se calcule indépendamment de tout seuil de déclenchement et vient alimenter l'enveloppe de rémunération variable attribuée chaque trimestre à l'agence.

Les modalités de calcul sont définies en annexe 1.

1.2 Répartition individuelle de la rémunération variable :

Afin de tenir compte du statut de chaque collaborateur, les parties ont souhaité prendre en compte cet item comme un élément clé de la rémunération variable.

Ainsi, il est attribué :

- à chaque Conseiller Funéraire en Formation (*après la période d'intégration de 8 semaines*) et Conseiller Funéraire 1 (une) part ;
- à chaque Conseiller Funéraire Echelon 3, Conseiller Funéraire Expert, Chef d'Agence et Responsable d'Agence(s) 1.5 part, conformément à leur contrat de travail.

La part attribuée à chaque collaborateur par le manager est proratisée en fonction des absences, telles que définies ci-après, de la durée du travail contractuelle et du temps d'affectation dans chaque agence.

Les éléments de rémunération variable définis au présent accord sont proratisés en fonction de toute période de suspension du contrat de travail rémunérée ou non, à l'exception des congés payés et congés conventionnels.

La prime ainsi calculée est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

Il est également précisé que pour pouvoir bénéficier du versement de cette rémunération variable, le salarié doit être inscrit aux effectifs de l'entreprise au dernier jour du trimestre. Ainsi, si le collaborateur n'est pas présent dans les effectifs de l'entreprise au dernier jour du trimestre, il n'y a pas de proratisation du calcul de la rémunération variable. Il est précisé que le collaborateur dont le contrat de travail est suspendu au dernier jour du trimestre (exemple :

arrêt maladie) est inscrit aux effectifs de l'entreprise, et peut donc bénéficier de la rémunération variable, au prorata de ses absences.

1.3 Situation des nouvelles agences

Le Déclencheur et l'Accélérateur sont applicables aux agences qui, au début de l'Exercice Fiscal, ont déjà réalisé un exercice fiscal entier.

Afin d'aligner le dispositif de rémunération variable avec le projet d'entreprise, les situations des agences nouvelles (création ou acquisition) sont prises en compte de manière spécifique.

Pour les nouvelles agences (création ou acquisition), qui n'ont pas été en activité au sein du Groupe un exercice fiscal entier, le budget est considéré comme l'Accélérateur ; et le déclencheur représente 95 % du budget.

1.4 Situation des Représentants du personnel

Le présent accord prévoit des mesures spécifiques permettant de neutraliser l'exercice des mandats de représentation du personnel ou des mandats syndicaux pour les collaborateurs concernés, tout en garantissant le maintien de leur rémunération variable.

Ainsi, pour chaque collaborateur disposant d'heures de délégation au titre de différents mandats représentant a minima 50% de leur temps de travail, un mécanisme de neutralisation, lors de la répartition de l'enveloppe de rémunération variable de l'agence, est défini.

Ainsi, pour le calcul de la répartition de l'enveloppe, le collaborateur concerné est considéré comme présent 50 % de son temps au sein de l'agence.

Afin de neutraliser cette prise en compte au sein de l'agence à hauteur de 50 % de son temps, un calcul est réalisé, afin de reconstituer la rémunération variable du collaborateur concerné, équivalent à une présence à 100 % de son temps sur l'agence. Ce calcul permet à chaque collaborateur concerné de percevoir un montant de rémunération variable équivalent à celui qu'il aurait perçu s'il avait été présent au sein de l'agence à 100% de son temps.

Ce montant complémentaire ainsi calculé et versé au collaborateur concerné n'est pas déduit de l'enveloppe attribuée à l'agence.

Un exemple de calcul est joint en annexe 2.

Article 2 – REMUNERATION VARIABLE VENTE DE MONUMENTS

Afin de faciliter la vente de monuments pour nos familles ainsi que la prise d'acompte (laquelle est facilitée par la mise en place de nouvelles modalités de paiement), il est mis en place une rémunération variable individuelle.

Ainsi, pour chaque monument vendu (pouvant inclure le caveau, la semelle, la pose... soit tout ce qui est inclus dans la commande avec le monument), et à condition qu'un taux minimum d'acompte soit pris, le Conseiller Funéraire à l'origine de la vente, c'est-à-dire qui a

émis le devis, perçoit un pourcentage de l'acompte (Hors Taxes) versé à la signature de la commande.

L'acompte est la somme versée par la famille dans les 6 jours calendaires maximums de la 1^{ière} commande d'un monument (signature du devis). L'assiette de calcul est l'acompte HT pris sur le monument.

Ce pourcentage de l'acompte correspondant à la rémunération variable versée est défini en annexe 3.

Cette rémunération variable est mensuelle. Le paiement est effectué sur le mois suivant le versement, après vérification que l'acompte n'ait pas été annulé. Toute annulation d'acompte entraîne une reprise de la rémunération variable correspondante.

Article 3 – PREVOYANCE

Le marché des assurances obsèques étant aujourd'hui détenu par les banques et les assurances, nous proposons des contrats de prévoyance funéraire permettant de mieux prendre en compte les souhaits du souscripteur.

Un dispositif de rémunération variable est mis en place pour valoriser la vente de contrat prévoyance funéraire, pour lequel nos collaborateurs ont un réel savoir-faire, ainsi que l'offre Assistance Décès Retour Domicile (ADRD, aussi appelée GAR).

Afin d'encourager les collaborateurs à développer la prévoyance au sein de la Société, le système de rémunération variable est simplifié.

Ainsi, chaque apporteur perçoit un montant forfaitaire pour toute production d'un contrat de prévoyance.

Le transformateur du contrat prévoyance (qui est le signataire) perçoit un pourcentage du montant du capital assuré TTC incluant les tiers pour chaque contrat signé.

Ce montant est majoré d'un montant forfaitaire en cas de souscription à l'ADRD.

Les modalités de calcul sont indiquées en annexe 4. Cette rémunération variable est calculée mensuellement. Cette rémunération variable est versée aux salariés concernés une fois le contrat de prévoyance funéraire validé et définitivement enregistré.

En cas de renonciation ou de non-paiement par le client dans les 12 mois qui suivent l'enregistrement du contrat, les primes et rémunérations variables versées au titre de ce contrat sont reprises.

Article 4 – MISE A DISPOSITION D'UN OUTIL DE SIMULATION

Afin d'accompagner le déploiement du nouveau dispositif de rémunération variable, l'Entreprise met à disposition de l'ensemble des Conseillers Funéraires ainsi que de leur encadrement un outil de simulation dédié. Cet outil intègre les données propres à chaque

agence (budget du Chiffre d’Affaires, Chiffre d’Affaires N-1, etc), ainsi que l’ensemble des éléments nécessaires à l’estimation de la rémunération variable.

L’outil de simulation a pour vocation de permettre au collaborateur de devenir autonome dans la compréhension du mécanisme de sa rémunération variable, de renforcer son implication en le rendant acteur et de lui offrir une estimation sur les attendus, traduits en montant de rémunération variable exprimé en euros pour l’agence.

Cet outil permet d’accéder à une simulation en offrant l’accès à des données, tout en respectant le règlement général sur la protection des données (RGPD). Ainsi, il ne fournit pas d’informations confidentielles, telles que la rémunération d’autres collaborateurs.

Cet outil constitue un support d’aide à la projection et à la compréhension de la rémunération variable et ne saurait se substituer aux modalités de calcul définitives prévues par le présent accord.

Par ailleurs, afin de permettre une transparence du dispositif, il est entendu d’élargir l’accès au logiciel LOGIC à un nombre plus important de managers (Directeurs de Secteur Opérationnel, Directeurs de Territoire et Responsable d’Agences Secteur Opérationnel). Cet accès élargi permet une meilleure communication auprès des collaborateurs. Le décideur final est le Directeur de Secteur Opérationnel.

Chapitre 3 - MODALITES DE CALCUL DE LA REMUNERATION VARIABLE DES DIRECTEURS DE TERRITOIRE

Il est convenu entre les parties que les modalités de calcul de la rémunération variable définies au présent article sont celles relatives aux Directeurs de Territoire.

A travers le présent accord, les parties souhaitent aligner la chaîne hiérarchique sur des critères communs, afin de favoriser une dynamique collective et un partage des enjeux.

Ainsi, le calcul de la rémunération variable des Directeurs de Territoire est établi sur la base des 2 critères suivants :

- Le Chiffre d'affaires facturé défini ci-après,
- La Prévoyance.

Article 1 – REMUNERATION VARIABLE SUR LE CHIFFRE D’AFFAIRES

Afin d’aligner les objectifs au sein de la chaîne hiérarchique, le montant de rémunération variable, au titre de ce critère, des Directeurs de Territoire est calculé en fonction du montant perçu par les Conseillers Funéraires, Chefs d’Agence et Responsables d’Agences de son périmètre, dont les modalités sont définies au Chapitre 2 du présent accord.

Ainsi, chaque Directeur de Territoire perçoit un pourcentage des sommes versées au sein de son équipe au titre de la rémunération variable Chiffre d’Affaires, ce taux variant en fonction de l’indice de recouvrement.

Les modalités de calcul sont définies en annexe 5.

La prime ainsi calculée est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

Par ailleurs, afin de rendre les collaborateurs acteurs des dossiers Rapatriement et Suite d’affaires (BCI), les parties ont mis en place un système de rémunération variable spécifique pour les Conseillers Funéraires, Chefs d’Agence et Responsables d’Agence(s) sur ce critère, défini à l’article 1 du Chapitre 2 du présent accord.

Afin d’harmoniser la chaîne hiérarchique sur des objectifs partagés, chaque Directeur de Territoire perçoit un pourcentage des sommes versées à ses équipes au titre du critère de rémunération variable « BCI » et un pourcentage des sommes versées à ses équipes au titre du critère de rémunération variable « Rapatriement ».

Les modalités de calcul sont définies en annexe 5.

La prime ainsi calculée est versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

Article 2 – REMUNERATION VARIABLE SUR LA PREVOYANCE

Le présent accord prévoit à son article 3 du Chapitre 2 le versement de montants forfaitaires à destination des Conseillers Funéraires, Chefs d'Agence et Responsables d'Agence(s) en matière de prévoyance pour l'apporteur, le signataire ou encore en cas de souscription à l'Assistance Décès Retour Domicile (ADRD, aussi appelée GAR).

Afin d'harmoniser la chaîne hiérarchique sur des enjeux partagés, chaque Directeur de Territoire perçoit trimestriellement un pourcentage des sommes versées à ses équipes au titre de la prévoyance, sous réserve que le budget trimestriel fixé en matière de prévoyance soit atteint.

Le montant correspondant est défini en annexe 6 du présent accord.

La prime ainsi calculée est versée mensuellement, le mois suivant la souscription du contrat prévoyance.

En cas de renonciation ou de non-paiement par le client dans les 12 mois qui suivent l'enregistrement du contrat, les primes et rémunérations variables versées au titre de ce contrat seront reprises.

Chapitre 4 – Entrée en vigueur et modalités de dépôt

Les dispositions du présent accord, conclu pour une durée déterminée d'1 an, entrent en vigueur à compter du 1^{er} avril 2026.

Cet accord, qui constitue un accord de substitution au sens de l'article L.2261-14 du Code du travail, se substitue aux Chapitres I (pour les Conseillers Funéraires et leur encadrement) et II (pour les dispositions relatives aux Directeurs de Secteurs Opérationnel) de l'accord du 24 janvier 2019.

Ainsi, de nouvelles négociations interviendront avant le 31 mars 2027 afin d'examiner les modalités de rémunération variable de l'exercice 2027/2028.

Afin d'assurer un suivi de l'accord, et des sommes versées, les parties conviennent de mettre en place une Commission de suivi, réunissant la Direction ainsi que 2 représentants de chacune des Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord. Cette commission se réunira a minima 2 fois dans l'année, sur convocation par mail de la Direction des Ressources Humaines du groupe, soit au sein du Siège social, soit par visioconférence.

Par ailleurs, le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires, conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord.

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 Nanterre.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 16 février 2026

Pour la Direction

Signé par Valérie LEROUX
Le 19 févr. 2026

Signed with
Universign doc_OqA5
tx_dwnwAWnXIIIPY

Pour la Fédération INTERCO
CFDT

Signé par Thierry TOURNAIRE
Le 19 févr. 2026

Signed with
Universign doc_OqA5
tx_dwnwAWnXIIIPY

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

Signé par BRIOT Xavier
Le 19 févr. 2026

Signed with
Universign doc_OqA5
tx_dwnwAWnXIIIPY

Pour le Syndicat National
De Thanatologie
CGT

Signé par Truffet
Le 19 févr. 2026

Signed with
Universign doc_OqA5
tx_dwnwAWnXIIIPY

Pour Force Ouvrière
Des syndicats des services publics de
Santé et des Services Funéraires FO

Signé par Grenier Bruno FO OGF
Le 19 févr. 2026

Signed with
Universign doc_OqA5
tx_dwnwAWnXIIIPY

Pour le Syndicat des Employés du
Commerce et des Interprofessionnels
SECI

Annexe 1 – Détermination des montants de rémunération variable des Conseillers Funéraires, Chefs d'Agence et Responsables d'Agence(s) sur le critère de rémunération variable Chiffre d'Affaires pour l'exercice 2026/2027

Les Conseillers Funéraires, Chefs d'Agence et Responsables d'Agences(s) perçoivent une rémunération variable au titre du Chiffre d'Affaires qui est calculée en fonction du niveau de Chiffre d'Affaires trimestriel réalisé et de l'indice de recouvrement constaté.

L'indice de recouvrement pris en compte pour définir le montant de rémunération variable à répartir est défini en fin de trimestre. Celui-ci est calculé hors clients collectivités et avec l'acompte Pompes Funèbres, de la manière suivante :

$$\frac{(\text{Factures Clients Emises Hors Clients Collectivités Non Régliées TTC avec Tiers} - \text{Acomptes PF Clients TTC Versés}) \times 30}{\text{Chiffre d'Affaires Mensuel** TTC avec Tiers (Hors Clients Collectivités)}}$$

* le dernier jour du trimestre

** du dernier mois du trimestre

Les encours clients de plus de 12 mois confiés à notre partenaire de recouvrement (PROGERIS) en date du 12 janvier 2026 ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indice de recouvrement Agence funéraire (IR), afin de permettre aux collaborateurs d'être mobilisés sur les dossiers récents sur lesquels ils ont un vrai pouvoir d'action.

La somme à répartir au sein de l'agence entre les différents collaborateurs est calculée comme suit :

Indice de Recouvrement Fin de Trimestre Hors Collectivités (Avec Acompte PF)	Plages de Chiffre d'affaires			
	Plage 1	Plage 2	Plage 3	Plage 4
	>= 95%	>= 100%	>= 100%	>= 125%
	Déclencheur et <100% Déclencheur	Déclencheur et < 100 % Accélérateur	Accélérateur et <125% Accélérateur	de l'Accélérateur
Inférieur ou égal à 10 jours	0.60%	1.00%	1.60%	2.20%
Strictement Supérieur à 10 jours et Inférieur ou égal à 13 jours	0.50%	0.90%	1.50%	2.10%
Strictement Supérieur à 13 jours et Inférieur ou égal à 16 jours	0.40%	0.80%	1.40%	2.00%
Strictement Supérieur à 16 jours et Inférieur ou égal à 20 jours	0.30%	0.70%	1.30%	1.90%
Strictement Supérieur à 20 jours et Inférieur ou égal à 25 jours	0.20%	0.60%	1.20%	1.80%
Strictement Supérieur à 25 jours et inférieur ou égal à 50 jours	0.00%	0.00%	0.50%	0.80%

Le déclenchement d'une rémunération variable en plages 3 et 4 lorsque l'indice de recouvrement est supérieur à 25 jours est conditionné à un indice de recouvrement inférieur à 50 jours. Ainsi, même en cas d'atteinte de l'Accélérateur, si l'indice de recouvrement est strictement supérieur à 50 jours, il n'y a pas de rémunération variable versée.

Ainsi, par exemple, dès lors que le Chiffre d'Affaires constaté au cours du trimestre s'élève à 110% de l'Accélérateur (plage 3), et que l'indice de recouvrement (IR) est inférieur à 10 jours, la somme à répartir au niveau de l'agence correspond à 1.60% du Chiffre d'Affaires réalisé au cours du trimestre.

Concernant les dossiers « Rapatriements » et BCI, l'agence qui intervient en suite d'affaires se voit attribuer 1% du Chiffre d'Affaires HT Hors Tiers « Exécuté par » selon les modalités de cession de charges dans le cadre du BCI ; l'agence qui exécute un dossier Rapatriement se voit attribuer 1.5% Chiffre d'Affaires HT Hors Tiers « Exécuté par ».

Annexe 2 : Modalités de neutralisation de l'impact du crédit d'heures sur le calcul de la rémunération variable « Chiffre d'Affaires » :

Exemple : Montant trimestriel du montant de rémunération variable à répartir dans l'agence :
1 500€

3 salariés affectés à cette agence

CF A	100%
CF B	100%
CF C	100% (dont 75h de délégation récurrentes)

La répartition se fait comme suit :

CF A	600€
CF B	600€
CF C	300€ au titre de la répartition (ce CF perçoit 300€ au titre de ce calcul et 300€ sont recalculés : le collaborateur perçoit donc 600€ au total)

Annexe 3 – Détermination des montants de rémunération variable des Conseillers Funéraires, Chefs d'Agence et Responsables d'Agence(s) sur le critère de rémunération variable Vente de monuments pour l'exercice 2026/2027

Pour chaque monument vendu (pouvant inclure le caveau, la semelle, la pose... soit tout ce qui est inclus dans la commande avec le monument), avec un acompte supérieur ou égal à 50%, le Conseiller Funéraire (ou Chef d'Agence ou Responsable d'agence) à l'origine de la vente perçoit 3% de l'acompte (hors TVA) versé au déclenchement de la commande du(des) monument(s). Si l'acompte est supérieur ou égal à 25% et inférieur à 50%, le Conseiller Funéraire à l'origine de la vente perçoit 1.5% de l'acompte (hors TVA) versé au déclenchement de la commande du(des) monument(s).

L'acompte est la somme versée par la famille dans les 6 jours calendaires maximums de la 1^{ière} commande par la famille d'un monument (signature du devis). L'assiette de calcul est l'acompte HT pris sur le monument.

La semelle est incluse dans l'acompte à la condition que la commande inclue cette semelle.

Exemples du calcul de l'assiette de variable :

- Monument pour 3,500€ TTC dont pose de 750 € TTC
- Si le montant de l'acompte demandé est de 50% soit 1 750€ TTC c'est-à-dire 1 458 € Hors Taxes
- Alors la base de calcul de la variable est de 1,458€
- Si le montant de l'acompte demandé est de 75% soit 2 625€ TTC c'est-à-dire 2 188 € Hors Taxes
- Alors la base de calcul de la variable est de 2,188€
- Si le montant de l'acompte demandé est de 100% soit 3 500 € TTC c'est-à-dire 2 916 € Hors Taxes
- Alors la base de calcul de la variable est de 2 916 €

Annexe 4 – Détermination des montants de rémunération variable des Conseillers Funéraires, Chefs d'Agence et Responsables d'Agence(s) sur le critère de rémunération variable Prévoyance pour l'exercice 2026/2027

Chaque apporteur perçoit un montant forfaitaire de 20 euros pour toute production d'un contrat prévoyance. Le transformateur du contrat prévoyance (qui est le signataire) perçoit 1.3% du montant du capital assuré TTC incluant les tiers pour chaque contrat signé ; ce montant est majoré de 25 euros en cas de souscription à l'ADRD (aussi appelée GAR).

Cette rémunération variable est calculée mensuellement. Cette rémunération variable est versée aux salariés concernés une fois le contrat de prévoyance funéraire validé et définitivement enregistré.

En cas de renonciation ou de non-paiement par le client dans les 12 mois qui suivent l'enregistrement du contrat, les primes et rémunérations variables versées au titre de ce contrat sont reprises.

Annexe 5 – Détermination des montants de rémunération variable des Directeurs de Territoire sur le critère de rémunération variable Chiffre d’Affaires pour l’exercice 2026/2027

Chaque Directeur de Territoire perçoit 10% des sommes versées au sein de son équipe au titre de la rémunération variable Chiffre d’Affaires. Ce taux variant en fonction de l’indice de recouvrement, sous réserve que l’indice de recouvrement de son Territoire (excluant les réquisitions et commandes publiques) soit inférieur ou égal à 18 jours.

Si l’indice de recouvrement de son Territoire (excluant les réquisitions et commandes publiques) est supérieur à 18 jours, chaque Directeur de Territoire perçoit 5% des sommes versées au sein de son équipe au titre de la rémunération variable Chiffre d’Affaires.

L’indice de recouvrement Agence funéraire (IR) pris en compte pour définir le montant de rémunération variable à répartir est défini en fin de trimestre. Celui-ci est calculé hors collectivités et avec l’acompte Pompes Funèbres, de la manière suivante :

$$\frac{(\text{Factures Clients Emises Hors Clients Collectivités Non Régérées TTC avec Tiers} - \text{Acomptes PF Clients TTC Versés}) \times 30}{\text{Chiffre d’Affaires Mensuel}^{**} \text{ TTC avec Tiers (Hors Clients Collectivités)}}$$

** le dernier jour du trimestre*

*** du dernier mois du trimestre*

Concernant le « Rapatriement » et les BCI, afin d’harmoniser la chaîne hiérarchique sur des objectifs partagés, chaque Directeur de Territoire perçoit 10% des sommes versées à ses équipes au titre du critère de rémunération variable « BCI » et 10% des sommes versées à ses équipes au titre du critère de rémunération variable « Rapatriement ».

Annexe 6 – Détermination des montants de rémunération variable des Directeurs de Territoire sur le critère de rémunération variable Prévoyance pour l'exercice 2026/2027

Afin d'harmoniser la chaîne hiérarchique sur des enjeux partagés, chaque Directeur de Territoire perçoit trimestriellement 10% des sommes versées à ses équipes au titre de la prévoyance, sous réserve que le budget trimestriel fixé en nombre de contrats de prévoyance produits soit atteint (supérieur ou égal au volume du budget).

Annexe 7 : Process déploiement :

Formation des managers au déploiement :

La formation se fera en cascade du Directeur Délégué aux managers Commerciaux (DT et RA). Nos rituels collectifs de Mars ont donc une partie dédiée à la formation de l'ensemble de la ligne managériale du réseau.

Cette formation se décompose en 4 parties :

- Explication de chacun des items et de l'esprit de l'accord.
- Illustration à travers des exemples.
- Préparation sous forme de questions/réponses, aux éventuelles remarques des CF
- Assimilation par des exercices.

À l'issue de cette formation, chaque DSO prépare avec ses managers commerciaux la cartographie des affectations de chacun de ses conseillers funéraires (entre le 15 mars et le 1er avril). Une réunion par Secteur Opérationnel est organisée par le(la) RRH et le DD en première semaine d'Avril afin de faire un point sur cette répartition et d'être informé au préalable des éventuelles difficultés avant l'information à chaque conseiller funéraire prévue courant avril.

Déploiement auprès des conseillers Funéraires :

A compter du 6 Avril 2026, chacun des managers commerciaux organise une réunion en 'Visio' avec l'ensemble des Conseillers Funéraires de son périmètre afin d'expliquer les dispositions de l'accord.

Ensuite, est organisée par agence et en présentiel, une réunion avec les conseillers funéraires présents afin de réexpliquer chacun des leviers de l'accord.

Le manager commercial forme chacun de ses conseillers funéraires au process pour aller chercher les données économiques de son agence (via Cockpit) afin de pouvoir effectuer des simulations de calcul de variables avec la 'calculatrice'.

Une réponse doit être donnée à chacune des questions posées par les collaborateurs (en direct ou en différé suivant la question).

Un document précisant le lieu d'affectation et la quote-part de répartition du collaborateur, signé par le manager, est remis à chaque Conseiller Funéraire. Ce document acte du lieu d'affectation en début d'exercice. Il est à noter que chaque modification d'affectation en cours de l'exercice doit faire l'objet d'un nouveau document (dit d'affectation).

Un deuxième document est remis aux collaborateurs de chacune des agences, indiquant le nombre de collaborateurs affectés sur l'agence et la valeur de chacun dans le partage du variable de l'agence. Il est à noter qu'en cas de modification de la répartition au cours de l'année, ledit document doit faire l'objet d'une mise à jour.

Pour les collaborateurs qui intégreront l'entreprise en cours d'année, et à l'issue de leur période d'intégration, le process est le même.

Les rituels collectifs par territoire d'avril et de mai doivent revenir sur le nouveau système de variables afin de recueillir les éventuelles questions et doutes des conseillers funéraires.

La présence du DSO à une de ces deux réunions est demandée dans une logique de transparence mais aussi d'alignement. Il est à noter que le process de déploiement, basé sur une responsabilisation de la chaîne managériale, est complété par la mise en ligne, de l'accord, des exemples concrets et des exercices (e-learning).

Sur les 3 premiers mois de la mise en place de l'accord, un point Mensuel (lors de la réunion DSO) est organisé par la RRH et le DD afin de vérifier que l'ensemble du process a bien été mis en place partout et d'avoir une bonne vision de ce qu'il reste à faire et des éventuelles difficultés rencontrées. Une synthèse sera transmise à la commission de suivi.

Annexe 8 : Mesures complémentaires :

A l'occasion de la négociation, différents sujets en lien avec la rémunération variable ont été évoqués. Il en résulte les mesures complémentaires suivantes :

- **CHORUS** : Création d'un module de prise en main du portail Chorus via le Campus Digital à destination des Conseillers Funéraires et de leur encadrement.
- **Configurateur Marbrerie** : déploiement d'une nouvelle version du configurateur Marbrerie, afin de couvrir une part plus importante de notre offre monuments à partir du 1^{er} avril 2026.
- **DCS / Planificateurs** : Ces fonctions n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord. Toutefois, il a été pris l'engagement de proposer d'associer les DCS et Planificateurs aux BCI, en leur versant 12,0% des montants versés aux Conseillers Funéraires et Responsables d'Agence au titre des BCI. Les modalités seront prévues lors des négociations à venir sur la rémunération variable de l'encadrement logistique.
- **Calculatrice** : Adaptation de la calculatrice (insertion du coefficient individuel d'affectation)

Annexe 9 – Dispositions transitoires

1^{ère} disposition : Accompagnement de l'appropriation du nouveau système de variables

Afin d'accompagner la transition vers les nouvelles modalités de rémunération variable définies par le présent accord et axées sur le Chiffre d'Affaires, il est prévu, pour les 2 premiers trimestres de l'exercice 2026/2027, une possibilité de perception de rémunération variable pour récompenser le recouvrement, indépendamment de l'atteinte du déclencheur.

Il est ainsi créé, pour les **2 premiers trimestres** d'application de l'accord, une plage 0, comme suit :

	Plage 0	Plage 1	Plage 2	Plage 3	Plage 4
Indice de Recouvrement Fin de Trimestre Hors Collectivités (Avec Acompte PF)	<95% Déclencheur	>= 95% Déclencheur et <100% Déclencheur	>= 100% Déclencheur et < 100 % Accélérateur	>= 100% Accélérateur et <125% Accélérateur	>=125% de l'Accélérateur
Inférieur ou égal à 10 jours	0.18%	0.60%	1.00%	1.60%	2.20%
Strictement Supérieur à 10 jours et Inférieur ou égal à 13 jours	0.16%	0.50%	0.90%	1.50%	2.10%
Strictement Supérieur à 13 jours et Inférieur ou égal à 16 jours	0.14%	0.40%	0.80%	1.40%	2.00%
Strictement Supérieur à 16 jours et Inférieur ou égal à 20 jours	0.12%	0.30%	0.70%	1.30%	1.90%
Strictement Supérieur à 20 jours et Inférieur ou égal à 25 jours	0.10%	0.20%	0.60%	1.20%	1.80%
Strictement Supérieur à 25 jours et inférieur ou égal à 50 jours	0.00%	0.00%	0.00%	0.50%	0.80%

Plage 0
applicable au
1^{er} et 2^{ème}
trimestre
uniquement

2^{ème} disposition : Accompagnement du nouveau rythme de versement de la rémunération variable

L'indice de recouvrement étant désormais pris en compte trimestriellement dans le calcul de la nouvelle rémunération variable relative au Chiffre d'Affaires, il est prévu le versement d'une avance pour les Conseillers Funéraires, Chefs d'agences et Responsables d'agences, ayant touché plus de 100€ par mois en moyenne sur l'exercice 2025/2026 au titre du critère « Comptes Clients ».

Cette avance de rémunération variable s'élève à 75€ bruts par mois sur les mois de mai et juin 2026. Cette avance sera compensée prioritairement sur les montants de rémunérations variables trimestrielles de Chiffre d'Affaires versés prioritairement en juillet 2026, puis en octobre 2026 et janvier 2027 si besoin. A défaut de rémunération variable trimestrielle sur le Chiffre d'Affaires, cette avance sera reprise sur la paie de janvier 2027. En cas de départ de l'entreprise, cette avance sera reprise dans le solde de tout compte.