

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

ENTRE : la Direction d'OGF Services Funéraires, représentée par Madame Valérie LEROUX, Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

ET : les organisations syndicales représentatives,

d'autre part,

PREAMBULE :

Les Organisations Syndicales et leurs représentants sont, collectivement et individuellement, des interlocuteurs essentiels des employeurs.

A travers le présent accord, les parties réaffirment que la pratique du dialogue social et le souci d'un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'Entreprise et contribuent à son développement. En effet, les parties estiment que le dialogue social constitue un enjeu stratégique conçu comme un levier contribuant à la performance économique et au progrès social.

Les parties rappellent également l'importance des rôles et les conditions d'exercice des missions des représentants syndicaux et des représentants du personnel. Elles rappellent aussi l'importance du principe de non-discrimination en raison d'une appartenance syndicale, d'un mandat électif ou désignatif.

Dans le cadre de l'évolution de l'organisation juridique du Groupe (« projet CFO »), l'ensemble de nos accords doit être renégociés dans un délai de 15 mois à compter du 1^{er} novembre 2025.

A cet effet, la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives d'OGF Services Funéraires ont décidé d'engager une négociation relative aux moyens des organisations syndicales et favorisant le dialogue social.

A cet effet, la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées les 21 novembre 2025, 10 décembre 2025, 9 et 23 janvier 2026.

Les parties ont donc prévu ce qui suit :

ARTICLE 1 – Champ d’application

Le présent accord est applicable à la Société OGF Services Funéraires.

ARTICLE 2 – Délégations syndicales aux négociations collectives

Les parties conviennent que lors des négociations collectives dans l’entreprise, la délégation de chacune des Organisations Syndicales Représentatives dans l’entreprise est composée d’au maximum 4 membres ; le nombre de Délégués Syndicaux y est égal au minimum à la moitié de la délégation syndicale totale.

Les parties s’engagent à ce que chaque délégation soit composée d’au moins 1 Délégué Syndical Coordonateur tel que prévu par l’accord de Groupe relatif au Coordonnateur Syndical du Groupe du xxx. En cas d’absence exceptionnelle des coordonnateurs nommés par l’organisation syndicale, les parties conviennent qu’il est possible de les remplacer par un autre délégué syndical.

Afin d’assurer la continuité des débats lors des négociations, les parties s’engagent également à conserver, pour chaque négociation, une délégation identique pour moitié, sauf circonstances exceptionnelles.

Le temps de travail passé aux réunions de négociations est rémunéré par l’entreprise comme temps de travail effectif, que le salarié ait ou non la qualité de Délégué Syndical.

Les éventuels frais engagés par les membres des délégations syndicales pour participer aux négociations d’entreprise (déplacement, hébergement, restauration) sont pris en charge par l’entreprise conformément aux procédures internes applicables aux frais professionnels.

ARTICLE 3 : Organisation des négociations

Les dispositions légales relatives à la négociation obligatoire en entreprise sont organisées selon le triptyque : ordre public, champ de la négociation collectif et dispositions supplétives.

Ainsi et conformément aux dispositions de l’article L.2242-1 du code du travail, il est prévu que :

L’employeur doit engager, au moins une fois tous les quatre ans, les négociations suivantes :

- Une négociation sur la rémunération (article L.2242-15 du Code du travail), notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise (intéressement, participation, écarts de rémunération, déroulement de carrière hommes/femmes...) ;
- Une négociation sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT), portant notamment sur l’articulation vie professionnelle/vie personnelle, l’égalité salariale entre hommes et femmes, et les conditions de travail (article L.2242-17 du Code du travail) ;
- Une négociation sur l’emploi, le travail et l’amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge (article L.2242-2-1).

Et, tous les trois ans, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), incluant des mesures de formation et d’accompagnement des parcours professionnels (article L.2242-20 du Code du travail).

Le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, peuvent être aménagés, de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans, soient négociés les thèmes ci-dessus.

Ainsi, les parties à la présente conviennent d'aménager le rythme de ces négociations dans les conditions définies ci-après.

a) Négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (article L.2242-15 du code du travail)

Si les parties conviennent de conserver un rythme annuel pour les négociations portant sur les salaires effectifs et sur la durée et l'organisation du travail, les parties conviennent d'adopter un rythme quadriennal pour les autres thèmes de négociation prévus par l'article L.2242-15 du code du travail.

Les parties conviennent également d'inclure le suivi de la mise en oeuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes dans les négociations portant *sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail*.

Concernant les dispositions d'épargne salariale, les parties précisent que dans le cadre des négociations à venir, des accords à durée indéterminée relatifs à la Participation et au Plan d'Epargne de Groupe pourraient être proposés, ainsi qu'un accord d'Intéressement à durée déterminée de 5 ans maximum.

b) Négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L.2242-17 du code du travail)

Les parties conviennent d'adopter un rythme quadriennal pour les négociations prévues par l'article L.2242-17 du code du travail.

Les parties rappellent également que des accords à durée déterminée de 4 ans maximum relatifs à un régime de remboursement complémentaires de Frais de Santé et à un régime de Prévoyance Complémentaire « Incapacité, Invalidité, Décès » pourront être négociés.

c) Négociation portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (article L.2242-20 du code du travail)

Les parties au présent accord conviennent d'adopter un rythme triennal pour les négociations portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, prévues à l'article L.2242-13 du code du travail.

d) Négociation portant sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés (article L.2242-2-1).

Les parties s'engagent à adopter un rythme quadriennal pour les négociations portant sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

ARTICLE 4 – Adaptation du dialogue social aux nouvelles technologies

a) L'utilisation de la visio-conférence

Afin de prendre en compte l'éventuel éloignement des membres de chaque Organisation Syndicale Représentative, et de faciliter la tenue des réunions, les parties s'accordent sur la possibilité de recourir occasionnellement à la visioconférence pour l'organisation des réunions de négociations.

Le dispositif de visio-conférence doit permettre aux membres de chaque Délégation Syndicale de s'exprimer et de débattre en présence de l'ensemble des parties, dans le respect du principe de loyauté.

b) Présence sur l'Intranet

Une page commune dédiée à la communication syndicale permet à chaque Organisation Syndicale d'y faire figurer son logo, le nom d'un Délégué Syndical de l'entreprise, un numéro de téléphone, une adresse mail ainsi que le lien vers un site de l'Organisation Syndicale. Il est également possible pour chaque Organisation Syndicale d'y publier un tract ou une communication syndicale à la fois. Il est convenu de créer un accès plus direct à la page dédiée sur Planète OGF.

Les organisations syndicales veilleront à ce que leurs communications respectent les dispositions légales applicables, notamment celles de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et du code du travail relatives à la discrétion et à la confidentialité.

En cas de non-respect des règles fixées, une procédure de concertation entre la direction et les organisations concernées est engagée.

Si aucun accord n'est trouvé dans un délai raisonnable, la mise à disposition du moyen en cause peut être suspendue temporairement.

ARTICLE 5 – Mise à disposition de moyens pour chaque Organisation Syndicale

a) Le local

Au sein du Siège Social de l'Entreprise, la Société OGF Services Funéraires met à disposition pour chaque Organisation Syndicale un local spécifique. Ce local est muni d'une ligne téléphonique et d'une connexion internet Wi-Fi, les deux garantissant la confidentialité des échanges.

La maintenance de la ligne téléphonique et de la connexion Internet est assurée par l'Entreprise.

b) Le courrier postal

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une adresse postale propre pour la réception de son courrier. Les envoies postaux ne sont pas prévus par le présent accord.

ARTICLE 6 – Temps plein syndical

Afin de garantir la qualité du dialogue social et d'assurer la continuité des échanges entre la Direction et les organisations syndicales, il est institué un dispositif spécifique pour les

représentants dits « permanents ».

Chaque Organisation Syndicale représentative peut désigner des représentants permanents dont 100 % du temps de travail est consacré à l'exercice de l'activité syndicale et de mandat de représentation du personnel en raison de l'utilisation de leur crédit d'heures (estimé à 120 heures par mois minimum).

Pour ces collaborateurs ainsi désignés, un entretien de début de mandat, ainsi qu'un entretien de fin de mandat, sera organisé avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

Les collaborateurs à temps plein syndical bénéficient également d'un entretien annuel individuel et professionnel. Du fait des missions spécifiques exercées, ces collaborateurs sont difficilement évaluable par un manager sur leur activité professionnelle. Ces collaborateurs seront donc invités à participer à un entretien annuel individuel et professionnel adapté à leur situation. Cet entretien sera réalisé par un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

Ces collaborateurs bénéficient, de l'accès aux formations disponibles à l'ensemble des collaborateurs sur le Campus Digital de l'entreprise, afin de leur permettre de s'impliquer pleinement dans les projets et enjeux de l'entreprise.

ARTICLE 7 – La valorisation des compétences acquises dans le cadre du mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical

Compte tenu de leurs activités, l'Entreprise reconnaît que les représentants du personnel et délégués syndicaux développent des compétences multiples et complémentaires à celles requises par leur emploi au sein de l'entreprise.

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical vient renforcer la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel et des délégués syndicaux.

Elle peut ainsi permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel dans une suite de parcours professionnel.

Par le présent accord, les parties souhaitent réaffirmer l'importance accordée à ce dispositif.

Dans ce cadre, et afin de faire connaître ce dispositif à l'ensemble des représentants du personnel et des représentants syndicaux, l'Entreprise s'engage à les informer des conditions de mobilisation de cette certification, et à les accompagner dans leurs démarches.

Il est rappelé que les personnes concernées par l'obtention du certificat de compétence professionnelle sont celles justifiant de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit sa durée.

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien professionnel, le représentant du personnel ou le représentant titulaire d'un mandat syndical pourra évoquer ses souhaits en matière de certification des compétences.

ARTICLE 8 – Accompagnement spécifique lors du retour au poste

Afin de favoriser la continuité du parcours professionnel des représentants du personnel, l'entreprise met en place un dispositif d'accompagnement spécifique pour tout salarié reprenant son poste à temps plein après avoir exercé un mandat impliquant au moins 80 % de son temps de travail dédié à l'activité syndicale ou représentative.

Cet accompagnement a pour objectif de faciliter la réintégration dans les missions opérationnelles, de maintenir le niveau de compétences professionnelles et de garantir des conditions de retour adaptées.

A cet effet, un entretien d'accompagnement est organisé avant la reprise effective de ses missions.

Cet entretien associe le salarié, son manager et un représentant de la Direction des Ressources Humaines. Il vise à :

- faire un point sur l'évolution du poste et de l'organisation ;
- identifier les éventuels besoins d'adaptation liés à la reprise d'activité.

ARTICLE 9 – L'exercice du droit syndical

a) Liberté de circulation

Les salariés mandatés se déplacent librement au sein ou hors de l'Entreprise durant les heures de délégation, sous réserve de pouvoir justifier d'une part, de leur appartenance à l'Entreprise, et d'autre part, de leur statut de Représentant du Personnel.

Le Délégué Syndical peut librement se rendre dans le local syndical de son Organisation Syndicale, ainsi que circuler dans l'ensemble de l'Entreprise.

b) Distribution des tracts

Des tracts peuvent être distribués à l'entrée de chaque site du Groupe aux heures d'entrée et de sortie du personnel. Les tracts ne peuvent pas être distribués au cours des allées et venues du personnel pour des raisons professionnelles ni pendant les pauses accordées sur le lieu de travail.

Ces tracts ne peuvent revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire, racial, politique ou religieux.

c) Heures de délégation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2143-14 du Code du travail, lorsque l'Organisation Syndicale dispose, au sein de l'entreprise, d'au moins deux délégués syndicaux, ceux-ci peuvent répartir librement entre eux le temps de délégation dont ils disposent.

Chaque Organisation Syndicale informe préalablement l'employeur par écrit de la répartition des heures de délégation.

ARTICLE 10 – Moyens financiers alloués aux Organisations Syndicales

Afin de favoriser l'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise, l'Entreprise alloue un budget global national de 25 000 euros annuel.

Les parties conviennent que ce budget sera réparti entre chaque Organisation Syndicale Représentative pour couvrir les dépenses de fonctionnement.

Ainsi, à titre indicatif, au jour de la conclusion du présent accord, le montant de cette contribution annuelle est de 5.000 euros par Organisation Syndicale Représentative. Cette contribution peut être versée, au choix de l'organisation syndicale, soit sous la forme d'une subvention versée en une seule fois sur le compte bancaire de l'Organisation Syndicale Représentative, soit sous la forme d'un budget « déplacement » auprès du prestataire déplacements professionnels du Groupe OGF, selon des modalités à préciser ultérieurement.

Ce budget ne se substitue pas aux frais de déplacement déjà pris en charge lorsque les Organisations Syndicales Représentatives sont convoquées à l'initiative de l'entreprise (exemple : réunions de négociation collective etc).

Dans un souci de transparence, chaque année, les Organisations Syndicales Représentatives établissent un état récapitulatif de leurs dépenses ou une attestation sur l'utilisation conforme des fonds, qui sera adressé à la Direction des Relations Sociales avant le 31 janvier de l'année suivante.

La somme allouée l'année suivante sera délivrée après réception dudit document.

Les Organisations Syndicales s'engagent à utiliser ce budget conformément aux règles de l'URSSAF et à produire, à première demande, tous justificatifs en cas de contrôle URSSAF. En cas de redressement URSSAF, le montant d'un éventuel redressement sera à la charge de l'Organisation Syndicale concernée.

ARTICLE 11 – Durée de l'accord et Révision

Les dispositions du présent accord, conclu pour une durée déterminée de 2 ans, entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Le présent accord prendra fin au 31 décembre 2027.

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.

ARTICLE 12 – Notification, Dépôt et Publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail et sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

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

Fait à Courbevoie, le 13 février 2026 en 6 exemplaires.

Pour la Direction

Signé par Valérie LEROUX
Le 16 févr. 2026

Signed with doc_1agZ
Universign tx_aW3ZZ0k64qan

Pour la Fédération INTERCO
CFDT

Signé par Pascaline Bringard
Le 14 févr. 2026

Signed with doc_1agZ
Universign tx_aW3ZZ0k64qan

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

Signé par Xavier BRIOT
Le 13 févr. 2026

Signed with doc_1agZ
Universign tx_aW3ZZ0k64qan

Pour le Syndicat National de
Thanatologie
CGT

Signé par Truffet
Le 13 févr. 2026

Signed with doc_1agZ
Universign tx_aW3ZZ0k64qan

Pour Force Ouvrière –
Syndicats des services publics
de Santé et des Services Funéraires
FO

Signé par Grenier Bruno FO OGF
Le 14 févr. 2026

Signed with doc_1agZ
Universign tx_aW3ZZ0k64qan

Pour le SECI