

Accord relatif à la rémunération variable de l'Exploitation et des Cadres de l'Exploitation

Préambule :

Dans le cadre de l'évolution de l'organisation juridique du Groupe (« projet CFO »), effective au 1er 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 1er novembre 2025.

Un premier cycle de négociation a été mené et a conduit à la signature, le 16 février 2026, d'un accord relatif à la rémunération variable des Commerciaux et des Cadres Commerciaux.

C'est dans ce cadre que la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives ont engagé une seconde négociation relative à la rémunération variable des équipes d'exploitation et de leur encadrement, 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 faire évoluer le dispositif de rémunération variable des équipes d'exploitation et de leur encadrement afin de mieux refléter le travail des équipes et de mieux accompagner les enjeux opérationnels de l'entreprise.

Cet accord vise également à renforcer l'alignement entre les équipes d'exploitation et les équipes des agences, tout en mettant l'accent sur la qualité du service rendu et la satisfaction des familles.

Ce nouveau cadre permet de valoriser davantage l'engagement des équipes d'exploitation, en s'appuyant sur des critères clairs et adaptés à chaque fonction, notamment le chiffre d'affaires ou la qualité.

Il intègre également une approche plus attractive de certains indicateurs, en prenant en compte à la fois l'évolution par rapport à l'année précédente et les objectifs budgétaires, dans une logique de progrès continu et de reconnaissance collective des résultats.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont réunies les 3 avril, 9 avril, 13 et 20 avril 2026.

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

Chapitre introductif :

Article 1 : Champs d'application :

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

- Les Equipes d'Exploitation : Ouvriers Pompes Funèbres et Ouvriers Marbriers. Les emplois correspondants et assimilés sont définis en annexe 1 ;
- Les Planificateurs ;
- Les Gestionnaires d'Equipe Exploitation ;
- Les Responsables d'Exploitation ;
- Les Directeurs de Centre Serveur.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés entrant dans le champ d'application ainsi défini.

Les critères de rémunération variable retenus par les parties au présent accord et leurs modalités de calcul sont définis dans les chapitres I à V du présent accord.

Chapitre I - Rémunération Variable Qualité :

Les parties au présent accord ont souhaité définir une rémunération variable Qualité pour l'ensemble des collaborateurs de l'Exploitation, entrant dans le champ d'application du présent accord, afin de renforcer l'engagement des équipes dans le cadre de la satisfaction famille.

Article 1 : Bénéficiaires :

Sont ainsi concernés par le présent chapitre :

- Les Equipes d'Exploitation : Ouvriers Pompes Funèbres et Ouvriers Marbriers. Les emplois correspondants et assimilés sont définis en annexe 1 ;
- Les Planificateurs ;
- Les Gestionnaires d'Equipe Exploitation ;
- Les Responsables d'Exploitation ;
- Les Directeurs de Centre Serveur.

Article 2 : Modalités de calcul :

La rémunération variable Qualité est calculée trimestriellement, à partir des notes de satisfaction données par les familles nous ayant fait confiance sur Goodays. Cette note est calculée par Secteur Opérationnel.

Afin d'associer directement les collaborateurs de l'Exploitation aux résultats de leur implication au quotidien, à chaque étape, dans l'accompagnement des familles, il est pris en compte, pour le calcul de cette rémunération variable une moyenne des notes qui concernent les questions *Exploitation*, sur les 3 parcours (Pompes Funèbres, Marbrerie et Exécution de contrats prévoyance).

Cette rémunération variable peut représenter jusqu'à 2,5 % de la rémunération fixe trimestrielle, en fonction de la note de satisfaction du Secteur Opérationnel. Les modalités de calcul sont définies en annexe 1.

Cette rémunération variable est calculée et versée trimestriellement, le mois suivant la fin du trimestre.

Chapitre II - Rémunération Variable Chiffre d’Affaires :

L’objectif du présent chapitre est de prévoir un nouvel item de rémunération variable, le Chiffre d’Affaires, afin de faire, des collaborateurs en bénéficiant, des contributeurs à la croissance du Chiffre d’Affaires du Secteur Opérationnel, renforçant ainsi leur alignement avec les collaborateurs des Agences, au service des familles.

Article 1 : Bénéficiaires :

Sont concernés par le présent chapitre les fonctions suivantes :

- Les Planificateurs ;
- Les Gestionnaires d’Equipe Exploitation ;
- Les Responsables d’Exploitation ;
- Les Directeurs de Centre Serveur.

Article 2 : Modalités de calcul :

Il est retenu pour ce calcul une notion large de Chiffre d’Affaires, identique à celle retenue pour les collaborateurs des Agences, dans cet esprit d’alignement. Le Chiffre d’Affaires pris en compte correspond ainsi au Chiffre d’Affaires Hors Taxes et Hors Tiers en Pompes Funèbres et en Monuments du Secteur Opérationnel 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 posés et facturés aux Familles
- Le Chiffre d’Affaires Monuments Hors Taxes posés et facturés 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 (sauf passage en tiers) : gravure / bronzes / jardinières et vases sont pris en compte.

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

Compte tenu du rôle essentiellement d’organisation et de planification de la réalisation des prestations choisies par les familles, cette rémunération variable trimestrielle est calculée sur le Secteur Opérationnel indépendamment de l’Indice de Recouvrement.

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 de retenir deux nouvelles notions, identiques à celles retenues pour les collaborateurs des agences, et définies ci-après : le Déclencheur et l’Accélérateur. Les parties conviennent également de ne pas plafonner les valeurs de la rémunération variable relatives à cet item.

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'organisation et la planification de la réalisation des prestations pour offrir une prestation unique aux familles et en tenant compte des difficultés d'appréhension de la mortalité, un montant de rémunération variable par Secteur Opérationnel 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.

Les modalités de calcul sont définies en annexe 2.

Les modalités de prise en compte des agences nouvelles (création ou acquisition) sont définies dans l'accord du 16 février 2026 relatif à la rémunération variable des Commerciaux et des Cadres Commerciaux.

Chapitre III – Suites d’Affaires (BCI) :

Les parties au présent accord prévoient un nouvel item de rémunération variable sur les BCI (Suites d'affaires), avec pour objectif de faire des bénéficiaires des contributeurs à la croissance du Chiffre d’Affaires en les rendant acteurs dans la planification et l’organisation des dossiers en suites d’affaires (BCI).

Article 1 : Bénéficiaires :

Sont concernés par le présent titre les fonctions suivantes :

- Les Planificateurs ;
- Les Directeurs de Centre Serveur.

Article 2 : Modalités de calcul :

Les parties conviennent donc de définir une rémunération variable trimestrielle sur ces dossiers, pour les Secteurs Opérationnels qui exécutent tout ou partie des prestations et services. Cette nouvelle rémunération variable est sans incidence pour les Secteurs Opérationnels 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 parties prévoient que les Planificateurs et les Directeurs de Centre Serveur perçoivent un pourcentage des sommes versées aux Conseillers Funéraires, Chefs d’Agence et Responsables d’Agence de leur Secteur Opérationnel au titre du critère de rémunération variable « BCI ».

Il est précisé que la rémunération variable ainsi déterminée se calcule indépendamment de tout seuil de déclenchement.

Les modalités de calcul sont définies en annexe 3.

Chapitre IV : Variable Productivité

Les parties au présent accord conviennent de retenir un critère de rémunération variable, la productivité, valorisant la performance opérationnelle et organisationnelle des équipes d'encadrement de l'exploitation.

Article 1 : Bénéficiaires :

Sont concernés par le présent titre les fonctions suivantes :

- Planificateurs ;
- Gestionnaires d'Equipe Exploitation ;
- Responsables d'Exploitation ;
- Directeurs de Centre Serveur.

Article 2 : Modalités de calcul :

L'objectif à atteindre pour déclencher le versement de cette rémunération variable est l'atteinte du budget de coût par opérations Pompes Funèbres et Marbrerie du Secteur Opérationnel pour le trimestre, tout en respectant un délai moyen d'inhumation.

Si ces conditions sont respectées, les parties conviennent de l'attribution d'une rémunération variable trimestrielle pour chaque collaborateur concerné, telle que précisée en annexe 4.

Chapitre V : EBITDA :

Les parties au présent accord conviennent de définir un critère de rémunération variable basé sur l'amélioration de l'EBITDA du Secteur Opérationnel, en comparaison soit avec l'année précédente, soit avec le budget annuel fixé.

Ce critère de rémunération variable vise à valoriser le rôle des managers de l'exploitation dans le pilotage efficace et maîtrisé de l'exploitation, en les impliquant directement dans l'amélioration des résultats. Il s'inscrit ainsi dans une logique globale de pilotage de la performance de l'exploitation, orientée vers l'efficacité opérationnelle et la création de valeur.

Article 1 : Bénéficiaires :

Sont concernés par le présent chapitre les fonctions suivantes :

- Les Responsables d'Exploitation ;
- Les Directeurs de Centre Serveur.

Article 2 : Modalités de calcul :

Afin de valoriser la progression des résultats du Secteur Opérationnel, les parties ont décidé de retenir 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 annuel d'EBITDA et le l'EBITDA réalisé sur l'exercice précédent.

L'Accélérateur est défini comme le plus grand des chiffres entre l'objectif budgétaire annuel d'EBITDA et l'EBITDA réalisé sur l'exercice précédent.

Ainsi, si l'EBITDA réalisé sur l'exercice précédent est inférieur à l'objectif budgétaire annuel d'EBITDA :

- le Déclencheur correspond à l'EBITDA réalisé sur l'exercice précédent ;
- L'Accélérateur correspond à l'objectif budgétaire annuel d'EBITDA.

Si l'EBITDA annuel budgété est inférieur à l'EBITDA réalisé sur l'exercice précédent, alors :

- Le Déclencheur correspond à l'objectif budgétaire annuel d'EBITDA ;
- L'Accélérateur correspond à l'EBITDA réalisé sur l'exercice précédent.

Pour les Secteurs Opérationnels dont le périmètre a été redéfini au 1^{er} avril 2026, dans la mesure où il n'est pas possible de reconstituer un indicateur EBITDA pour l'exercice 2025/2026, il sera retenu, au titre de l'EBITDA N-1, un montant d'EBITDA représentant 90 % de l'EBITDA budgété sur l'exercice 2026/2027.

Les modalités de calcul sont définies en annexe 5.

Chapitre VI : Dispositions finales :

Article 1 : Durée de l'accord :

Les dispositions du présent accord, conclu pour une durée déterminée d'1 an, entrent en vigueur à effet du 1er avril 2026 et arrivent à terme le 31 mars 2027.

Cet accord, qui constitue un accord de substitution au sens de l'article L.2261-14 du Code du travail, se substitue au Chapitre II et au Chapitre III de l'accord du 24 janvier 2019. Afin de permettre l'appropriation de l'accord par les collaborateurs, un calendrier de déploiement est prévu en annexe 6.

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

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.

Article 2 : Commission de Suivi :

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.

Article 3 : Dépôt et Publicité :

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

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.

Fait à Paris, le 20 avril 2026

Pour la Direction

Signé par Valérie LEROUX (OGF)
Le 20 avr. 2026

Signed with
Universign doc_rDoO
tx_JM4e65EIP9kw

Pour la Fédération INTERCO

CFDT

Signé par BRINGARD Pascaline
Le 21 avr. 2026

Signed with
Universign doc_rDoO
tx_JM4e65EIP9kw

Pour la Confédération Française

de L'Encadrement C.G.C

CFE/CGC

Signé par BRIOT Xavier
Le 20 avr. 2026

Signed with
Universign doc_rDoO
tx_JM4e65EIP9kw

Pour le Syndicat National

De Thanatologie

CGT

Signé par Truffet
Le 20 avr. 2026

Signed with
Universign doc_rDoO
tx_JM4e65EIP9kw

Pour Force Ouvrière

Des syndicats des services publics
de Santé et des Services Funéraires FO

Signé par Grenier Bruno FO OGF
Le 20 avr. 2026

Signed with
Universign doc_rDoO
tx_JM4e65EIP9kw

Pour le Syndicat des Employés du
Commerce et des
Interprofessionnels

SECI

Signé par Ledieu
Le 20 avr. 2026

Signed with
Universign doc_rDoO
tx_JM4e65EIP9kw

Annexe 1 – Variable Qualité

Article 1 : Emplois éligibles :

Les emplois éligibles à la rémunération variable Qualité sont les suivants :

Emploi (Libellé)	Emploi (Libellé)
AGENT CHAMBRE FUNERAIRE	GESTIONNAIRE D'EQUIPE EXPLOITATION
AGENT DE MAINTENANCE	GRAVEUR
AGENT ENTRETIEN ESPACES VERTS	HOTE(SSE) ATHANEE
AGENT FUNERAIRE	HOTE(SSE) DE FUNERARIUM
AGENT FUNERAIRE ET ADMINISTRATIVE	JARDINIER
AGENT POLYVALENT	MAITRE DE CEREMONIE
ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF(VE)	MANOEUVRE MARBRERIE
ASSISTANT(E) PLANNING	MARBRIER GRAVEUR
CHAUFFEUR AMBULANCIER	OUVRIER HAUTEMENT QUALIFIE
CHAUFFEUR PORTEUR	OUVRIER QUALIFIE ECHELON 1
CHAUFFEUR QUALIFIE ECHELON 1	OUVRIER QUALIFIE ECHELON 2
CHAUFFEUR QUALIFIE ECHELON 2	OUVRIER QUALIFIE ECHELON 3
CHEF D'EQUIPE ENTRET/ESPACE VERTS	OUVRIER SPECIALISE ECHELON 1
CHEF D'EQUIPE FUNERARIUM	OUVRIER SPECIALISE ECHELON 2
CHEF D'EQUIPE GRAVEUR	OUVRIER SPECIALISE ECHELON 3
CHEF D'EQUIPE MIE/PF	PLANIFICATEUR(TRICE)
CHEF D'EQUIPE PF/MIE	PORTEUR AUXILIAIRE
CONCIERGE CIMETIERE	PORTEUR FUNERAIRE RESERVISTE
CONSEILLER(E) TECHNIQUE	PORTEUR QUALIFIE
CONSERVATEUR ADJOINT	RESPONSABLE CENTRE SERVEUR ADJOINT
DEMARCHEUR	RESPONSABLE D'EXPLOITATION
DIRECTEUR(TRICE) CENTRE SERVEUR	RESPONSABLE FLEURISTE
EMPLOYE(E) ADMINISTRATIF(VE)	RESPONSABLE FUNERARIUM
EMPLOYE(E) TOUS TRAVAUX	RESPONSABLE PLANNING
FLEURISTE	TAILLEUR PIERRE
FOSSOYEUR	TECHNICIEN(NE) DE SURFACE
FOSSOYEUR QUALIFIE	

Article 2 : Modalités de calcul :

Cette rémunération variable peut varier de 0 % à 2,5 % de la rémunération fixe trimestrielle, dans les conditions définies ci-après :

Si la note trimestrielle moyenne du Secteur Opérationnel est égale à 4,7, une rémunération variable représentant 1 % de la rémunération fixe trimestrielle est alors versée.

Si la note trimestrielle moyenne du Secteur Opérationnel est égale à 5, une rémunération variable représentant 2,5 % de la rémunération fixe trimestrielle est alors versée.

Si la note trimestrielle moyenne du Secteur Opérationnel est comprise entre 4,7 et 5, une rémunération variable sera versée au prorata.

Si le montant individuel résultant des modalités de calcul définies ci-dessus est inférieur à 10 euros bruts, aucune rémunération variable Qualité ne sera versée.

Le montant de cette rémunération variable 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.

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.

Cette rémunération variable est calculée et versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

Annexe 2 – Variable Chiffre d’Affaires :

Pour déterminer le montant de cette rémunération variable, 2 calculs sont réalisés trimestriellement, au niveau de chaque Secteur Opérationnel :

- 1 calcul global, dont le montant est à répartir entre le Directeur de Centre Serveur et le Responsable d’Exploitation. La somme ainsi calculée sera répartie en fonction des absences, telles que définies ci-après et de la durée du travail contractuelle ;
- 1 calcul global, dont le montant est à répartir entre les Gestionnaires d’Equipe d’Exploitation et les Planificateurs. La somme ainsi calculée sera répartie en fonction des absences, telles que définies ci-après et de la durée du travail contractuelle.

Pour chaque calcul, la rémunération variable est proratisée en fonction de toute période de suspension du contrat de travail rémunérée ou non, à l’exception des congés payés et congés conventionnels.

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.

Les taux applicables sont ainsi définis :

Chiffre d’Affaires	>= 95% Declencheur et <100% Déclencheur	>= 100% Déclencheur et < 100 % Accélérateur	>= 100% Accélérateur et <125% Accélérateur	>=125% de l’Accélérateur
Enveloppe DCS & REX	0.005%	0.010%	0.020%	0.030%
Enveloppe Planificateurs & Geex	0.003%	0.005%	0.010%	0.015%

Cette rémunération variable est calculée et versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

Annexe 3 – Variable Suites d’Affaires (BCI) :

Les parties prévoient que, chaque trimestre, dès le 1er euro de Chiffre d’Affaires « Suites d’Affaires (BCI) » (hors taxe hors tiers) réalisé :

- Une enveloppe de 3 % des sommes versées aux Conseillers Funéraires, Chefs d’Agence et Responsables d’Agence de leur Secteur Opérationnel au titre du critère de rémunération variable « Suites d’Affaires (BCI) » est répartie entre le Directeur de Centre Serveur et Responsable d’Exploitation ;
- Une enveloppe de 9 % des sommes versées aux Conseillers Funéraires, Chefs d’Agence et Responsables d’Agence de leur Secteur Opérationnel au titre du critère de rémunération variable « Suites d’Affaires (BCI) » est répartie entre les Planificateurs du Secteur Opérationnel.

Cette enveloppe est répartie en fonction des absences, telles que définies ci-après et de la durée du travail contractuelle.

Cet élément de rémunération variable est proratisé en fonction de toute période de suspension du contrat de travail rémunérée ou non, à l’exception des congés payés et congés conventionnels.

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.

Cette rémunération variable est calculée et versée trimestriellement, le mois suivant la clôture du trimestre.

Annexe 4 : Variable Productivité

L'objectif à atteindre pour déclencher le versement de cette variable est l'atteinte du budget de coût par opérations Pompes Funèbres et Marbrerie sur le Secteur Opérationnel du trimestre.

Une condition est également définie : le délai moyen d'inhumation au trimestre sur le Secteur Opérationnel doit être inférieur à 7 jours calendaires sur les 3 premiers trimestres de l'exercice et à 8 jours calendaires sur le dernier trimestre de l'exercice. Si ce délai moyen n'est pas respecté, cette rémunération variable n'est pas versée. Le support pédagogique partagé suite à la signature du présent accord expliquera les modalités de calcul de cet indicateur.

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.

Cette rémunération variable est calculée et versée trimestriellement, dans les 2 mois suivant la clôture du trimestre.

Cet élément de rémunération variable est proratisé en fonction de toute période de suspension du contrat de travail rémunérée ou non, à l'exception des congés payés et congés conventionnels.

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.

Annexe 5 : Variable EBITDA

Pour le calcul de cette rémunération variable, il est pris en compte l'EBITDA N-1 ainsi que l'EBITDA Budget annuel du Secteur Opérationnel.

Le plus petit des deux indicateurs est le déclencheur ; le plus grand des deux est l'accélérateur.

En dessous du Déclencheur, il n'y a pas de versement de rémunération variable au titre de ce critère.

Entre le Déclencheur (inclus) et l'Accélérateur (inclus), la rémunération variable calculée représente respectivement 3% et 4% de la rémunération fixe annuelle du collaborateur ; le calcul est réalisé de manière proportionnelle entre ces 2 seuils.

Au-delà de l'Accélérateur et jusqu'à 125% de l'Accélérateur, la rémunération variable calculée se situe entre 4% et 8% de la rémunération fixe annuelle du collaborateur ; le calcul est réalisé de manière proportionnelle entre ces 2 seuils.

Au-delà de 125% de l'Accélérateur, la rémunération variable calculée représente 8% de la rémunération fixe annuelle du collaborateur.

Cette rémunération variable est calculée et versée annuellement, dans les 2 mois suivant la clôture de l'exercice.

Cet élément de rémunération variable est proratisé en fonction de toute période de suspension du contrat de travail rémunérée ou non, à l'exception des congés payés et congés conventionnels.

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 de l'exercice. Ainsi, si le collaborateur n'est pas présent dans les effectifs de l'entreprise au dernier jour de l'exercice, 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 de l'exercice (exemple : arrêt maladie) est inscrit aux effectifs de l'entreprise, et peut donc bénéficier de la rémunération variable, au prorata de ses absences.

Annexe 6 : Déploiement

Le déploiement sera réalisé sur le même principe que pour celui prévu pour les agences, à savoir un cascading du Directeur Délégué aux collaborateurs. Il est ainsi prévu :

- 1- Présentation du nouvel accord à chaque Direction Déléguée avec l'ensemble de leurs Directeurs de Secteur Opérationnel avant le 10 mai 2026 ;
- 2- Déclinaison de l'accord des Directeurs de Secteur Opérationnel vers les Directeurs de Centre Serveur lors d'un point hebdomadaire (semaine du 11 mai) ;
- 3- Organisation d'une réunion par les Directeurs de Centre Serveur en présence des Gestionnaires d'Equipe Exploitation et Planificateurs du Secteur Opérationnel afin de leur présenter l'accord et le rappel du calcul de la productivité (dérouler la formation e-learning en séance) ainsi que les critères sur la qualité (semaine du 18 mai) ;
- 4- Lors du rituel hebdomadaire de la semaine suivante, chaque manager (DCS et GEEX) expliquera aux collaborateurs (Chauffeur-Porteur, Marbrier et autres fonctions) la "mécanique" de la variable qualité et ceci pour fin mai 2026.