

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

**ACCORD DU 10 FÉVRIER 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1550397M

IDCC : 1534

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes se sont réunis afin de décider des actions pouvant être cofinancées dans le cadre de l'utilisation des fonds excédentaires du régime de prévoyance amélioré par l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012. Issus principalement des garanties inaptitude totale ou inaptitude partielle peu utilisées depuis la création du régime de prévoyance en 1999, les partenaires ont décidé d'affecter ces fonds vers la prévention des risques accident du travail et maladie professionnelle, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises de la branche, mais également vers la compensation.

Les modalités de ce protocole sont définies ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, ayant cotisé auprès d'ISICA prévoyance entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2011, pôle alimentaire du groupe AG2R-La Mondiale, au régime de prévoyance conventionnelle.

Article 2

Fonds issus du régime de prévoyance

Lors de la commission paritaire nationale du 29 octobre 2014, l'organisme paritaire collecteur et gestionnaire des fonds ISICA Prévoyance, pôle alimentaire du groupe AG2R-La Mondiale a confirmé aux partenaires sociaux le montant des excédents liés au régime de prévoyance, collectés entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2011. Le montant total au 31 décembre 2014 à la date de signature du présent accord s'élève à 3 852 624 €.

Les partenaires sociaux souhaitent que la mise en œuvre du présent accord bénéficie à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur taille. Il est ainsi convenu de prévoir deux modalités d'utilisation des fonds :

- une utilisation des fonds pour des actions spécifiques d'entreprises (art. 3). L'enveloppe dédiée à cette utilisation est de 2 100 000 €, les fonds pouvant être mobilisés dans la limite de 700 000 € par année, de manière à permettre un financement des actions sur toute la durée de l'accord ;
- une utilisation des fonds pour des actions de prévention mises en place par la branche à destination des entreprises, notamment de petite taille (art. 4). L'enveloppe dédiée à cette utilisation est de 1 500 000 €, les fonds pouvant être mobilisés dans la limite de 500 000 € par année, de manière à permettre un financement des actions sur toute la durée de l'accord.

Article 3

Utilisation des fonds pour des actions spécifiques d'entreprises

Les partenaires sociaux ont convenu que l'origine des excédents provient principalement des garanties inaptitude partielle et inaptitude totale, n'ayant eu à connaître que très peu de sinistres déclarés.

Qu'en vertu de ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent cibler l'utilisation de ce fonds mutualisé sur des actions permettant d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et plus généralement les conditions de travail et, dans certains cas, de compenser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Le principe retenu par les partenaires sociaux est de n'attribuer ces fonds qu'à des actions cofinancées par les entreprises candidates, selon les modalités d'utilisation telles que définies ci-dessous.

L'enveloppe dédiée aux actions spécifiques prévues dans l'article 3 sera divisée à parts égales pour le financement des actions de prévention et celui des actions de réparation. L'expérience de la première année du fonds permettra d'adapter, si nécessaire, cette répartition en fonction de l'utilisation des fonds.

Article 3.1

Actions liées à la prévention

Actions de diagnostic pénibilité

TAILLE DE L'ENTREPRISE	COFINANCEMENT
< 50 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 80 % du coût
Entre 51 et 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 70 % du coût
> 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 60 % du coût

Il s'agit de financer les actions permettant d'identifier les facteurs de risque à partir d'une analyse des situations de travail.

Actions de prévention des risques AT et MP

TAILLE DE L'ENTREPRISE	COFINANCEMENT
< 50 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 70 % du coût
Entre 51 et 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 60 % du coût
> 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût

Il s'agit de financer notamment une ou plusieurs des actions suivantes :

- amélioration des transferts de produits et d'animaux ;

- amélioration des process de début et de fin de chaîne ;
- amélioration des conditions de travail des travaux postés en station debout prolongée ;
- amélioration de l’environnement de travail ;
- amélioration des EPI.

Action d’accompagnement des opérateurs dans leur gestuelle par de l’ergonomie ou de la kinésithérapie, adaptées aux situations de l’industrie des viandes.

TAILLE DE L'ENTREPRISE	COFINANCEMENT
< 50 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût
entre 51 et 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût
> 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût

Les partenaires sociaux ont défini que la prise en charge d’un diagnostic ne pourra avoir lieu qu’à la condition d’être accompagnée d’une ou plusieurs actions de prévention des risques AT ou MP.

Article 3.2

Actions liées à la compensation

Actions visant à compenser l’exposition à des facteurs de pénibilité

TAILLE DE L'ENTREPRISE	COFINANCEMENT
< 50 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 70 % du coût
Entre 51 et 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 60 % du coût
> 300 salariés	Cofinancement du fonds à hauteur de 50 % du coût

Il s’agit de financer notamment une ou plusieurs des actions suivantes :

- actions visant à favoriser le passage à temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus, exposés à la pénibilité et désirant réduire leur temps de travail.

Les salariés âgés de 55 ans et plus exposés à la pénibilité bénéficient en accord avec l’employeur, qui doit communiquer sa réponse écrite dans un délai de 6 mois, d’un aménagement de leur temps de travail sous la forme d’un travail à temps partiel, dans les conditions suivantes :

- soit d’un travail journalier à horaire réduit ;
- soit de la réduction à 4 jours ou moins, du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois.

En cas d’aménagement du temps de travail prenant l’une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés âgés de 55 ans et plus sera progressivement adaptée sur 18 mois par le versement d’un complément de rémunération égal à :

- les 4 premiers mois : 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à son nouvel horaire, à l’exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l’emploi ;
- les 6 mois suivants : 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- les 8 mois suivants : 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Afin de garantir les droits en matière de retraite de ces salariés bénéficiant de ce passage à temps partiel « fin de carrière », et sous réserve que la durée du temps partiel n’est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l’entreprise, les cotisations d’assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prendront en charge le surplus de cotisations patronales.

Ces garanties ne s’appliquent pas en cas de cumul d’emplois.

- actions visant à valoriser les missions de tutorat exercées par des salariés exposés ;
- actions visant la compensation de la pénibilité pour les salariés par des initiatives ou expérimentations nouvelles adressées au comité de gestion.

Article 3.3

Dispositions générales d'utilisation

Les entreprises devront consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les actions envisagées, ainsi que le CHSCT s'il existe.

Les parties ont convenu de limiter la prise en charge à un dossier par entreprise et par an, pouvant contenir plusieurs actions. La prise en charge de chaque dossier sera par ailleurs plafonnée à un cofinancement du fond à hauteur de 80 000 €.

Article 4

Utilisation des fonds pour des actions mises en place par la branche en faveur des entreprises

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'amélioration des conditions de travail doivent concerner l'ensemble des entreprises. Il apparaît toutefois en pratique que certaines entreprises, notamment du fait de leur taille, ont besoin d'un accompagnement technique pour parvenir à ces objectifs.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent se mobiliser pour mettre en place des outils pratiques de prévention directement mobilisables dans ces entreprises.

A cet effet, les actions proposées devront être validées par la commission paritaire nationale de la négociation collective de la branche ICGV.

Article 5

Fonctionnement du fonds

Il est convenu entre les parties que le fonds assure la prise en charge d'une partie du coût des diagnostics accompagnés du ou des projets d'actions que lui soumettent les entreprises ou la branche entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er}. A cet effet, un comité de gestion examine les projets en vue de décider de leur financement.

Ce comité de gestion de branche ICGV est constitué par :

- un représentant par organisation professionnelle représentative des salariés et des employeurs, signataire du présent accord ;
- afin d'assurer une représentation de toutes les parties, les organisations syndicales et patronales pourront désigner un remplaçant en cas d'empêchement du titulaire.

Le comité de gestion, dont le secrétariat est assuré par le SNIV SNCP, se réunit en tant que de besoin et se prononce sur les projets finalisés présentés par chaque organisation professionnelle. En effet, les entreprises soumettent au comité de gestion leur demande de financement par l'intermédiaire de leur organisation professionnelle respective, qui procède à l'instruction de leur dossier.

Un règlement intérieur sera validé lors de la première réunion du comité de gestion et précisera notamment :

- les modalités administratives de constitution des dossiers de demande de financement ;
- les modalités de convocation du comité de gestion ;
- les modalités selon lesquelles les décisions de financement seront arrêtées ;
- les modalités de suivi et de bilan des projets financés.

Article 6

Transparence

Cet accord s'inscrit dans une stratégie de prévention des risques. Cela implique que les entreprises qui solliciteront le fonds s'engagent à réaliser les travaux annoncés et projetés en fournissant dans le dossier de présentation les éléments statistiques permettant aux organisations professionnelles de rendre un avis circonstancié et d'utiliser les fonds dans le cadre de leur objet.

Ces statistiques porteront sur :

- taux d'absentéisme des 3 dernières années avant-projet de l'entreprise et du service concerné ;
- taux d'accident de travail de l'entreprise des 3 dernières années avant-projet ;
- taux de fréquence des AT et des MP des services de production des 3 dernières années avant-projet ;
- taux de gravité des AT et des MP des services de production des 3 dernières années avant-projet.

Les entreprises bénéficiaires du financement s'engageront à communiquer au comité de gestion de branche ICGV l'évolution de ces statistiques après projet pendant les 3 années suivantes. Le comité de gestion pourra ainsi mesurer qualitativement l'attribution des fonds en fonction des efforts réalisés en matière de prévention et des résultats obtenus par les entreprises utilisatrices.

Ces éléments seront au préalable présentés aux CHSCT des entreprises concernées ou le cas échéant des délégués du personnel dans les entreprises dépourvues de CHSCT. Cette présentation donnera lieu à une consultation des représentants du personnel, suivie d'un avis annexé au projet.

Article 7

Suivi et évaluation

Le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire nationale de la négociation collective de la branche suivant un rythme semestriel dans le cadre de ses réunions périodiques.

Article 8

Durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la signature du présent accord. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de cette date.

A compter de la signature du présent accord, les signataires mettent en place toutes mesures permettant sa mise en œuvre effective et la mobilisation du fonds.

Les signataires se rencontreront pour convenir en tant que de besoin de mesures d'actualisation des clauses du présent accord.

Fait à Paris, le 10 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNICGV ;
CNTF ;
FNEAP ;
SYNAFAVIA ;
SNIV SNCP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.