

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant n° 92 du 6 décembre 2021

relatif à la revalorisation des salaires minima,
la mise en place d'une prime transport et l'évolution de la prime tuteurs

NOR : ASET2250005M

IDCC : 1534

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CULTURE VIANDE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche ICGV ont souhaité reconnaître et valoriser l'engagement des 450 00 collaboratrices et collaborateurs de la filière – appelés travailleurs de la 2^e ligne par les pouvoirs publics – qui ont contribué activement au maintien de l'activité durant la crise sanitaire inédite.

Ils entendent aussi poursuivre la dynamique déjà engagée visant à déployer une politique sociale à la hauteur des enjeux d'attractivité.

Par cet avenant, ils proposent différentes mesures permettant de positionner la politique sociale de la branche au niveau des attentes légitimes des collaborateurs en matière de reconnaissance, de pouvoir d'achat et d'individualisation de leurs parcours professionnels.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Périodicité de la négociation relative aux salaires

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu de modifier la périodicité de la négociation salariale pour 2022 conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail et répondre ainsi aux attentes des 45 000 collaborateurs de la filière.

En principe, les partenaires de branche se réunissent tous les ans pour négocier sur les salaires en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Au titre de l'année 2021, les partenaires de branche se sont donc réunis les 24 mars et 2 avril 2021 et les négociations ont abouti à la conclusion de l'avenant n° 91 signé le 2 avril 2021.

Par conséquent, compte tenu de ce qui précède, et de l'objet du présent avenant ayant notamment pour objectif d'anticiper les revalorisations de salaires envisagées au titre de l'année 2022, il est convenu de modifier temporairement la périodicité de la négociation portant sur les salaires.

Aucune négociation sur ce thème n'interviendra au cours de l'année 2022.

À compter de l'année 2023, la périodicité de la négociation relative aux salaires sera de nouveau annuelle, sauf nouvel accord contraire des partenaires sociaux.

Article 3 | Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} janvier 2022

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Ouvriers-employés

| Niveaux | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|---------|-----------|-----------|-----------|
| I | 1 620 € | 1 635 € | 1 665 € |
| II | 1 680 € | 1 700 € | 1 730 € |
| III | 1 745 € | 1 770 € | 1 800 € |
| IV | 1 835 € | 1 875 € | 1 900 € |

TAM

| Niveaux | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|---------|-----------|-----------|-----------|
| V | 1 925 € | 1 955 € | 2 005 € |
| VI | 2 130 € | 2 215 € | 2 300 € |
| VII | 2 455 € | 2 550 € | 2 650 € |

Cadres

| Niveaux | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|---------|-----------|-----------|-----------|
| VIII | 3 000 € | 3 300 € | 3 420 € |
| IX | 4 040 € | 4 345 € | 4 690 € |
| X | 5 080 € | 5 480 € | 5 925 € |

Le présent article intègre à l'avenant du 27 juin 2018 un article « 41 *bis* – Prime transport », dont les mesures prennent effet au 1^{er} mars 2022, et rédigé comme suit :

« Article 41 *bis* | Prime transport

Article 41 *bis* | 1. Salariés bénéficiaires

Une prime transport est versée aux salariés pour les frais de carburant et les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes dans les deux cas suivants conformément à l'article L. 3261-3 du code du travail :

- la résidence habituelle ou le lieu de travail du salarié est soit situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
- les horaires de travail du salarié ne lui permettent pas d'utiliser un mode collectif de transport (travail de nuit, horaires décalés, etc.).

Elle est également versée pour les frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec :

- leur vélo ou vélo à pédalage assisté personnel ;
- leur engin de déplacement personnel motorisé (trottinettes et patinettes électriques, gyropodes, monoroues, hoverboards, etc.) ;
- en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;
- à l'aide de services de mobilité partagée qui comprennent la location ou la mise à disposition de cyclomoteur, motocyclette, vélo électrique ou non, engin de déplacement personnel motorisé ou non, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique et les services d'autopartage à condition que le véhicule mise à disposition soit un véhicule à faible émission.

La notion de "résidence habituelle" s'entend comme la résidence fixée à l'adresse déclarée à l'employeur.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques ;
- les salariés qui bénéficient de remboursement de frais de transports en commun (prise en charge à hauteur de 50 % du titre de transport).

Article 41 *bis* | 2. Justificatifs

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra adresser à son employeur de manière annuelle une attestation sur l'honneur qu'il remplit une des conditions d'éligibilité visées à l'article 41 *bis* 1 et la photocopie de la carte grise du véhicule utilisé, le cas échéant.

Article 41 bis | 3. Montant et modalités de versement de la prime

Pour chaque salarié bénéficiaire, le montant de la prime transport est fixé 1 euro par jour travaillé dans la limite des dispositions de l'article 81 du code général des impôts (19° ter-b).

La prime est versée mensuellement.

Le montant de la prime transport figurera sur le bulletin de paie et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire, bénéficie de la prise en charge dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet. À défaut, la prise en charge se calcule au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet. »

Article 5 | *Le parcours professionnel individualisé au cœur de la stratégie sociale des entreprises*

Les partenaires sociaux estiment que le parcours professionnel individualisé doit être au cœur de la stratégie sociale des entreprises de la viande.

Il doit servir une ambition globale de professionnalisation et de reconnaissance des collaborateurs, processus indispensable pour assurer la performance de la filière.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'individualisation des parcours d'évolution en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

La formation professionnelle continue participe à ce processus en ce sens qu'elle amène le collaborateur vers une évolution de ses compétences jusqu'à l'atteinte d'une qualification reconnue par la branche (les CQP, notamment).

Il est ici rappelé qu'à chaque étape du parcours correspond un niveau de classification, permettant ainsi aux salariés de bénéficier d'une évolution de leur rémunération en cohérence avec les compétences qu'ils mobilisent.

Au-delà de réaffirmer les principes fondateurs de l'accord relatif aux parcours professionnels individualisés du 2 décembre 2020, les partenaires sociaux de la branche souhaitent élargir une des dispositions figurant à l'article 4.3 dudit accord.

Par conséquent, le présent article modifie, dès le 1^{er} janvier 2022, l'article 4.3 de l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés en donnant accès aux cadres à la prime tuteur.

Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} janvier 2022 à l'exception de la prime transport de l'article 4 qui prendra effet à compter du 1^{er} mars 2022.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 6 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)