

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

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

**Accord du 14 mars 2024**

relatif à la valorisation de l'expérience des salariés positionnés au niveau I,  
échelon 1, et à la modification de l'accord classification des emplois

NOR : ASET2450372M

IDCC : 1534

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

**Culture Viande ;**

**FNEAP ;**

**APV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | 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 | Valorisation de l'expérience des salariés positionnés au niveau I,  
échelon 1, de la classification des emplois**

Les partenaires sociaux encouragent, à plusieurs titres, la dynamique de développement des compétences et d'évolution professionnelle de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche viande, dont la performance repose sur des savoir-faire qu'il convient de préserver.

Constatant la répartition des effectifs détaillée dans le rapport social de la branche au titre de l'exercice 2022, notamment la part d'ouvriers/employés relevant du niveau I échelon 1 et leur ancienneté moyenne, les partenaires sociaux conviennent que tout salarié, dès lors qu'il justifie d'un savoir-faire et d'une expérience continue et ininterrompue de 12 mois consécutifs sur le même emploi est positionné *a minima* au niveau I échelon 2 de la classification.

Cette disposition prend effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 3 | *Modification de l'article 9 de l'accord classification du 10 février 2021***

Le présent article modifie et remplace intégralement l'article 9 « Les différentes étapes du parcours professionnel », comme suit :

#### **« Article 9 | *Les différentes étapes du parcours professionnel***

##### **Formation en alternance**

Les salariés en formation par alternance sont présents dans l'entreprise pour suivre une formation et acquérir des compétences, et non pour occuper un emploi de manière autonome.

En conséquence, les contrats d'alternance sont positionnés au niveau I de la grille de classification.

Toute formation en alternance étant par définition qualifiante, le niveau de classification d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat d'alternance effectué dans l'entreprise sera au minimum le niveau II.

##### **Période d'intégration hors alternance**

Cette étape permet aux salariés d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'accomplissement de leur activité professionnelle.

Pendant cette période, le salarié en intégration peut être positionné sur un niveau de classification de "découverte" qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui du niveau "d'accès" de l'emploi déterminé, tout en bénéficiant du statut inhérent à l'emploi (par exemple, un agent de maîtrise en période d'intégration pourra être positionné sur le niveau IV).

Le positionnement sur le niveau de découverte ne peut excéder 1 an. Au cours de cette année, la progression en échelon se fait de manière automatique, tous les 4 mois, et est accompagnée d'une évaluation de la montée en compétences.

Durant toute la période le salarié doit disposer d'un parcours d'intégration et de formation à son activité professionnelle future.

À la fin de la période, un entretien d'évaluation et d'orientation doit être organisé, de manière à confirmer l'orientation initialement prévue et formaliser la suite du parcours d'évolution professionnelle et les actions de formation à mettre en place.

En tout état de cause, chaque salarié ayant un savoir-faire et une expérience continue et ininterrompue de 12 mois au même emploi est positionné *a minima* au niveau I échelon 2 de la classification.

##### **Montée en compétences au sein de l'emploi : la polycompétence**

Durant cette phase, l'évolution en classification s'effectue au sein de la fourchette définie par les partenaires sociaux de l'entreprise pour l'emploi (cf. article 6), en fonction des compétences mobilisées par les salariés.

Ces compétences doivent être évaluées régulièrement, de manière à permettre, le cas échéant, une évolution de classification elle aussi régulière.

##### **Polyvalence inter-emplois**

La polyvalence inter-emplois (cf. glossaire) comporte de nombreux avantages, tant pour le salarié que pour l'entreprise.

Compte tenu des nombreuses compétences mobilisées par les salariés polyvalents, il est primordial de les valoriser.

Ainsi, les systèmes de classification mis en place par les entreprises devront obligatoirement intégrer une valorisation de la polyvalence, par le positionnement des salariés concernés sur un niveau de classification (de manière prioritaire) ou un échelon supérieur.

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise, des organisations et des pesées d'emploi locales, le mode de valorisation de la polyvalence inter-emploi ne peut être défini de manière uniforme.

■ Exemple : salarié occupant les emplois de conducteur d'étiquetage et de piéceur.

| <i><b>Pesée des emplois</b></i>   | <i><b>Conducteur d'étiquetage</b></i> | <i><b>Piéceur</b></i> | <i><b>Positionnement du salarié</b></i> | <i><b>Qualification / Classification</b></i>  |
|-----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|---|---|
| <i>Compétences de base</i>        | <i>II / 1</i>                         | <i>II / 1</i>         |   | <i>Opérateur Polyvalent<br/>3<sup>ème</sup> transformation</i><br><br><i>Niveau III<br/>Echelon 2</i> |
| <i>Compétences intermédiaires</i> | <i>II / 2</i>                         | <i>II / 2</i>         |   |   |
| <i>Compétences supérieures</i>    | <i>II / 3</i>                         | <i>II / 3</i>         |   |   |

### Certificats de qualification professionnelle

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (notamment ceux qui sont inscrits au RNCP) doit être largement encouragée et se matérialiser par l'obtention du niveau de classification prévu par l'accord de branche spécifique aux CQP.

### Emploi de formateur interne

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche est un enjeu stratégique. Les formateurs internes, garants des savoir-faire et de leur transmission doivent en conséquence bénéficier de la reconnaissance adéquate, notamment en termes de classification.

L'emploi de formateur interne sous-entend que la formation et la transmission des compétences constitue l'activité principale des salariés positionnés sur cet emploi.

Les salariés occupant cet emploi doivent posséder des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité, et des compétences en matière de pédagogie.

En conséquence, conformément aux critères classants détaillés en annexe I, l'emploi de formateur interne doit être pesé au niveau IV de la grille de classification.

### Fonction de tuteur

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles :

- le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation ;
- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tuteur.

Logiquement, un salarié occupant une fonction de tuteur doit donc bénéficier de l'échelon 3 sur son emploi.

Salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou représentant d'une organisation syndicale

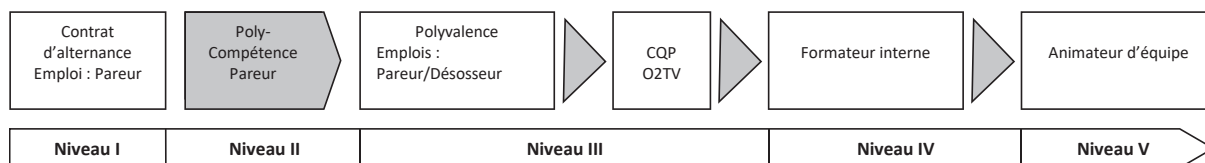
L'exercice d'un mandat ne doit pas être un obstacle au bon déroulement de carrière des représentants du personnel ou d'organisation syndicale. Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, l'évolution professionnelle des représentants du personnel et syndicaux est basée sur un principe d'équité et de non-discrimination, notamment en matière de classification.

Dans le cas où le(s) mandat(s) exige(nt) un investissement personnel important, ayant un impact sur l'activité professionnelle, l'exercice du (des) mandat(s) doit être pris en compte pour l'évolution de la classification des salariés concernés.

Ces mandats, constituant une expérience riche, sont aussi un moyen d'acquisition et de mobilisation de compétences.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mener des travaux relatifs à la reconnaissance du parcours professionnel et des compétences liées au mandat des représentants syndicaux ou du personnel.

■ Synthèse : exemple d'un parcours professionnel en 2<sup>e</sup> transformation



#### Article 4 | 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 5 | 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.

#### Article 6 | 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 14 mars 2024.*

(Suivent les signatures.)