

Avenant n° 93 sur les salaires

ENTRE LES ORGANISATIONS SUIVANTES :

D'une part, pour les employeurs :

**UNION SYNDICALE NATIONALE
DES EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**
5 rue Kepler
75116 PARIS

D'autre part, pour les salariés :

CFE – CGC AGRO
26 rue de Naples
75008 PARIS

**FEDERATION GENERALE DES
TRANSPORTS (C.F.T.C.)**
29 avenue Henri Ginoux
92120 MONTROUGE

**FEDERATION GENERALE
AGRO-ALIMENTAIRE (C.F.D.T.)**
47/49 avenue Simon Bolivar
75019 PARIS

FGTA- FO
15 avenue Victor Hugo
92170 VANVES

ONT ARRETE LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

Article 1 – salaires minima

1) L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 90 du 1^{er} avril 2021 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1^{er} janvier 2022, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	salaire horaire minimum	salaire mensuel minimum 151,67 h
125	10,58	1604,38
135	10,62	1610,63
145	10,66	1616,88
155	10,70	1623,13
175	10,92	1655,93
195	11,36	1723,11
205	11,49	1743,42
225	11,61	1760,60
235	12,12	1838,71
245	12,63	1915,26
265	13,93	2112,10
275	14,16	2148,03
295	15,19	2304,25
305	15,74	2387,04
315	16,28	2469,84
335	17,29	2622,94
345	17,78	2696,36
355	17,80	2699,48
405	20,29	3077,54
505	25,38	3849,26
555	27,92	4235,13
605	30,45	4617,87
655	32,99	5003,73
705	35,54	5389,59

Il est rappelé que :

- le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

Conformément à l'article 3.1 de l'avenant n° 3 à l'accord sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques, du 9 mars 2021, qui a supprimé les coefficients 165 – 185 – 215 – 255 – 285 – 325 – 455, il est rappelé que les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient immédiatement supérieur.

Eu égard à ce changement automatique de coefficient, les employeurs de la branche veillent au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur en application de la grille de salaires telle que figurant dans le présent article.

Article 2 – Clause de révision

Les partenaires sociaux conviennent que, si, en 2022 le salaire minimum interprofessionnel de croissance venait à être revalorisé et ainsi dépasser le montant fixé pour le salaire minimum du coefficient 125 dans la grille des salaires minima présentée à l'article 1 du présent avenant, de nouvelles négociations seraient ouvertes dans le mois qui suit la hausse du SMIC.

Article 3 – Prime annuelle (ou prime de 13^{ème} mois conformément à l'avenant 84 du 15 septembre 2016)

A compter du 1^{er} janvier 2022, l'article 5 de l'Annexe I de la convention collective est ainsi modifié :

« Les salariés bénéficient, sous condition d'ancienneté, d'une prime annuelle dite de 13^{ème} mois.

Le montant de cette prime, pour une année civile complète d'activité, est de 100 % du salaire mensuel de l'intéressé, correspondant à l'horaire normalement pratiqué dans l'entreprise. Les primes ayant le caractère de salaire (prime de froid, prime d'ancienneté) sont comprises dans le calcul de cette prime annuelle dite de treizième mois.

Elle est versée au mois de décembre de l'année d'embauche, et, au choix de l'entreprise en 1 ou 2 fois – sous forme d'un acompte au mois de juin, le cas échéant –, les années civiles suivantes.

La condition d'ancienneté au 31 décembre de l'année d'embauche est de 9 mois continus. Sous condition de cette ancienneté, la prime annuelle dite 13^{ème} mois est versée prorata temporis de l'année civile d'embauche.

Tout départ de l'entreprise en cours d'une année civile postérieure à l'année civile d'embauche donne lieu au versement de la prime annuelle dite de 13^{ème} mois au prorata temporis de la présence dans l'entreprise au cours de cette année civile, sous condition de l'ancienneté de 9 mois continus».

Article 4 – Egalité professionnelle

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L 2241-9 du Code du Travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Dépôt - extension

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L 2261-23-1 du Code du Travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 15 décembre 2021

SIGNATURES

USNEF

FGA – CFDT

CFE – CGC AGRO

FGT - CFTC

FGTA- FO