

Brochure n° 3294

Convention collective nationale
IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ

AVENANT N° 2018-02 DU 6 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HORAIRES, AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ,
DE VACANCES ET AUTRES INDEMNITÉS

NOR : ASET1950701M

IDCC : 1987

Entre :

SIFPAF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. – Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

**Barème de calcul de la prime d'ancienneté
applicable au 1^{er} janvier 2019**

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE Prime d'ancienneté
135	8,09
140	8,11
145	8,14
150	8,16
155	8,18
160	8,20
165	8,21
170	8,23
175	8,35
180	8,47
185	8,61
190	8,75
195	8,91
200	9,07
210	9,40
220	9,72
230	10,05
240	10,37
250	10,70
260	11,00
270	11,32
280	11,63
290	11,94
300	12,26
310	12,58
320	12,90
330	13,22
340	13,54

Article 2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit.

(Voir barème page suivante.)

Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE APPLICABLE au 1 ^{er} janvier 2019
135	10,16
140	10,20
145	10,25
150	10,29
155	10,33
160	10,38
165	10,42
170	10,46
175	10,51
180	10,55
185	10,59
190	10,63
195	10,75
200	10,93
210	11,34
220	11,72
230	12,13
240	12,51
250	12,91
260	13,26
270	13,65
280	14,02
290	14,40
300	14,78
310	15,17
320	15,55
330	15,93
340	16,33
350	16,71
400	18,65
500	22,55
600	26,43

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 510,00 € au 31 mai 2019.

Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,50 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 €.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1^{er} décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2018 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les parties constatent que l'accord du 1^{er} décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Ainsi, bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche, l'examen de l'évolution sur le moyen terme fait ressortir une diminution progressive de l'écart des rémunérations sur les salaires tout particulièrement au sein de la population ouvrière (15,61 % en 2012 contre 13 % en 2017) et des TAM (au sein de cette catégorie techniciens et agents de maîtrise, nous enregistrons une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui passe de 4,3 % en 2012 à 2 % en 2017).

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévues par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » comporte plusieurs mesures importantes de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de supprimer les écarts.

Article 6

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)