

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

IDCC : **1987** | **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES ET COUSCOUS
NON PRÉPARÉ**

Brochure n° 3026 | Convention collective nationale

IDCC : **2728** | **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES ET RAFFINERIES
DE SUCRE**

Avenant n° 2021-01 du 11 février 2021

relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté,
de vacances et autres indemnités

NOR : ASET2150505M

IDCC : 1987, 2728

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

SIFPAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro,

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 2021

(En euros.)

Coefficients	Montants horaires Primes d'ancienneté
135	8,19
140	8,21
145	8,23
150	8,26
155	8,28
160	8,30
165	8,31
170	8,33
175	8,45
180	8,57
185	8,71
190	8,86
195	9,01
200	9,18
210	9,52
220	9,84
230	10,17
240	10,50
250	10,82
260	11,13
270	11,46
280	11,77
290	12,08
300	12,40
310	12,73
320	13,05
330	13,38
340	13,70

(Voir page suivante.)

Article 2

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

« Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaire applicables au 1 ^{er} janvier 2021
135	10,32
140	10,37
145	10,41
150	10,46
155	10,50
160	10,54
165	10,59
170	10,63
175	10,67
180	10,72
185	10,76
190	10,80
195	10,93
200	11,11
210	11,52
220	11,91
230	12,32
240	12,71
250	13,12
260	13,47
270	13,86
280	14,24
290	14,64
300	15,02
310	15,42
320	15,80
330	16,19
340	16,59
350	16,98
400	18,95
500	22,91
600	26,86

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 530 € au 31 mai 2021.

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 4,55 € 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 avenant 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 2020 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.

Les chiffres présentés sont des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche.

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte en 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 prévu par cet accord.

Au-delà, les parties au présent avenant 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

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

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

Fait à Paris, le 11 février 2021.

(Suivent les signatures.)