

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 2023-01 du 2 février 2023**  
relatif aux salaires minima horaires,  
aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

NOR : ASET2350321M

IDCC : 1987

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

**SIFPAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

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<sup>er</sup> février 2023

*(En euros.)*

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté
135	8,65
140	8,67
145	8,69
150	8,72
155	8,74
160	8,77
165	8,78
170	8,79
175	8,92
180	9,05
185	9,20
190	9,35
195	9,52
200	9,69
210	10,05
220	10,39
230	10,74
240	11,08
250	11,43
260	11,76
270	12,10
280	12,43
290	12,76
300	13,09
310	13,44
320	13,78
330	14,12
340	14,46

*(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 horaires applicables au 1 <sup>er</sup> février 2023
135	11,33
140	11,42
145	11,44
150	11,47
155	11,51
160	11,54
165	11,59
170	11,64
175	11,69
180	11,73
185	11,78
190	11,83
195	11,96
200	12,22
210	12,67
220	13,10
230	13,56
240	13,99
250	14,43
260	14,82
270	15,25
280	15,67
290	16,10
300	16,52
310	16,96
320	17,38
330	17,81
340	18,25
350	18,68
400	20,85
500	25,21
600	29,55

### 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 545 euros au 31 mai 2023.

### 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 5,20 euros 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 euros.

### 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<sup>er</sup> 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 2022 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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 parties s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais la grille salariale de la branche, en cas de revalorisation au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au minimum du coefficient 135 de la grille de salaire horaire applicable au 1<sup>er</sup> février 2023.

### Article 7

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 8

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

*Fait à Paris, le 2 février 2023.*

(Suivent les signatures.)