

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT N° 2 DU 17 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA RÉVISION DE L'ANNEXE II DE LA CONVENTION

NOR : ASET1651067M
IDCC : 3105

Entre
SERQ

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
SNUHAB CFE-CGC
FNOS CGT

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Révision de l'annexe II

Afin de s'adapter aux évolutions de ces dernières années, les partenaires sociaux décident de réviser dans son ensemble l'annexe II de la convention collective.

Le contenu actuel de l'annexe II est supprimé et remplacé via quatre avenants :

- l'avenant n° 1 à l'annexe II relatif au préambule et à la classification (section 1 de l'annexe II) ;
- le présent avenant relatif à la rémunération (section 2 de l'annexe II) ;
- l'avenant n° 3 à l'annexe II relatif à la clause de sauvegarde (section 3 de l'annexe II) ;
- l'avenant n° 4 à l'annexe II relatif à la classification des titulaires d'un CQP de branche (section 4 de l'annexe II).

Article 2

Section 2 de l'annexe II

« Section 2

Rémunération

Article 1^{er}

Grille de rémunération

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT
1	A	160 (ou Smic si plus avantageux)
	B	170

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT
1	C	180
	D	190
2	A	190
	B	195
	C	200
3	A	200
	B	210
	C	220
4	A	220
	B	230
	C	240
	D	250
5	A	280
	B	310
	C	340
	D	370
6	A	400
	B	420

Article 2

Positionnement dans la grille de rémunération

Le positionnement des salariés dans la grille de rémunération découle de leur classification, selon les critères définis à la section 1.

La grille fixe des planchers pour chaque niveau et échelon de classification.

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous les salariés. Il veillera notamment au respect de l'égalité femme-homme.

Article 3

Valeur du point

Le salaire mensuel de base est égal au coefficient multiplié par une valeur de point.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation au moins une fois par an en vue de négocier la valeur du point.

Article 4

Voies de recours

Les voies de recours concernant l'application de la grille de rémunération sont identiques à celles concernant l'application de la grille de classification. »

Article 3

Mise en œuvre de la section 2

Principes généraux

La révision de la grille de rémunération pouvant avoir un impact sur la rémunération actuelle des salariés, l'employeur devra étudier individuellement le cas de chaque salarié, en veillant au respect du principe de l'égalité professionnelle, notamment l'égalité femme-homme.

Les institutions représentatives du personnel devront être associées à cette vérification.

L'éventuel repositionnement du salarié dans la grille de rémunération ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

En cas de repositionnement et/ou de modification de la rémunération, un avenant au contrat de travail devra être conclu avec le (la) salarié(e).

Valeur du point

A titre indicatif, la valeur du point au jour de la signature de l'avenant est de 9,16 €.

Cette valeur est susceptible d'une évolution annuelle.

Salariés des niveaux 2 et 3

Il existe désormais 3 échelons aux niveaux 2 et 3 de la grille de rémunération, et non plus 4.

Pour les salariés classés aux niveaux 2 et 3, le passage à la nouvelle grille de rémunération s'effectue de la manière suivante :

NIVEAU 2		NIVEAU 3	
Echelon actuel	Nouvel échelon	Echelon actuel	Nouvel échelon
2A	2A	3A	3A
2B	2A	3B	3A
2C	2B	3C	3B
2D	2C	3D	3C

Article 4

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au terme de deux années pleines d'application de la nouvelle grille de rémunération afin d'en faire le bilan et de définir les éventuelles adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

Article 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 pour une durée indéterminée.

Il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 17 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)