

Avenant n° 21 du 23 juillet 2021

à l'accord du 25 juin 2002
relatif aux classifications (inséré à l'annexe A1.1 de la convention)

NOR : ASET2150908M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser la grille des salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, les parties conviennent des dispositions ci-dessous :

Article 1^{er} | Périmètre

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire français.

Article 2 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 2 et 3 du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et ce conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux ont également rappelé ces obligations dans le récent accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 18 février 2021 qui fixe des objectifs de progression en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et des actions pour y parvenir, notamment sur l'égalité salariale.

Article 3 | Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 5 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, selon la grille « 1 » ou « 2 » jointe.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant :

Taux horaire × 151,67

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4 chapitre 1^{er} de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1^{er} janvier 2022 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

(Voir page suivante.)

Grille de salaires « 1 »

Applicable au 1^{er} janvier 2022

(si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient avant le 1^{er} janvier 2022)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5*	18,76	
	MP4*	17,35	
	MP3	15,57	
	MP2	14,04	
	MP1	13,28	
Niveau	Échelon		
Chef d'équipe – CE	3	13,23	
	2	13,09	
	1	12,37	
Niveau	Échelon	A [1]	B [2]
ATQS	3	12,81	13,09
	2	11,92	12,12
	1	11,29	11,47
AQS	3	11,07	11,28
	2	10,97	11,18
	1	10,88	11,06
AS	3	10,82	11,01
	2	10,76	10,95
	1	10,73	10,89
[*] Assimilé cadre. [1] A : Propreté ou prestations associées. [2] B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			
Filière administrative – Taux horaire			
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle	
Maîtrise – MA	MA3*	18,58	
	MA2	17,61	
	MA1	15,52	
Employés – EA	EA4	13,96	
	EA3	12,76	
	EA2	11,59	
	EA1	10,81	

Filière cadre – Minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 965,11
	CA5	4 544,31
	CA4	4 281,81
	CA3	3 704,05
	CA2	3 314,44
	CA1	2 809,70

Grille de salaires « 2 »

Applicable au 1^{er} février 2022 au plus tôt

(si la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* intervient à compter du 1^{er} janvier 2022)

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon		
Maîtrise – MP	MP5*	18,77	
	MP4*	17,37	
	MP3	15,58	
	MP2	14,05	
	MP1	13,29	
Niveau	Échelon		
Chef d'équipe – CE	3	13,24	
	2	13,10	
	1	12,39	
Niveau	Échelon	A [1]	B [2]
ATQS	3	12,82	13,10
	2	11,93	12,13
	1	11,30	11,48
AQS	3	11,09	11,29
	2	10,98	11,19
	1	10,89	11,08
AS	3	10,83	11,02
	2	10,77	10,96
	1	10,74	10,90
[*] Assimilé cadre. [1] A : Propreté ou prestations associées. [2] B : Propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative – Taux horaire		
Niveau	Échelon	
Maîtrise – MA	MA3*	18,60
	MA2	17,62
	MA1	15,54
Employés – EA	EA4	13,97
	EA3	12,77
	EA2	11,60
	EA1	10,82
Filière cadre – Minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	4 970,00
	CA5	4 548,79
	CA4	4 286,02
	CA3	3 707,70
	CA2	3 317,70
	CA1	2 812,46

Article 4 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différentiation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 5 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dans les conditions définies ci-dessous.

Si la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant intervient :

– avant le 1^{er} janvier 2022 : la grille 1 est applicable au 1^{er} janvier 2022 ;

ou

– à compter du 1^{er} janvier 2022 : la grille 2 est applicable au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* et au 1^{er} février 2022 au plus tôt.

Fait à Villejuif, le 23 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)