

## Accord du 21 octobre 2025

relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2025

NOR : ASET2550875M

IDCC : 2583

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

**ASFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEETS FO ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

### Préambule

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche<sup>[1]</sup> repose sur les principes suivants :

- il respecte un échelonnement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

Les parties signataires 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.

À l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 30 avril 2025, le 19 juin 2025 et le 21 octobre 2025.

[1] Cf. Accords successifs des 18.12.2007, 26.11.2008, 28.10.2009, 21.09.2011, 12.12.2012, 17.10.2013, 22.09.2014, 01.07.2015, 19.05.2016, 29.05.2017, 05.06.2018, 13.06.2019, 02.09.2020, 31.03.22, 24.04.23 et 19.06.24.

Il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

### **Article 2 | Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de cinquante salariés.

### **Article 3 | Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2025**

Le barème précédemment établi au titre de l'année civile 2025 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,8 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

### **Article 4 | Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche**

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 3 du présent accord constituera la nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche.

### **Article 5 | Objectif de suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

Les parties signataires affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations, à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les femmes et les hommes et promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est rappelé dans l'accord de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 29 avril 2025 et lors de sa commission de suivi annuelle, à savoir que lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec l'objectif de les supprimer. En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Les parties signataires rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

De même, conformément à la législation, 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.

#### **Article 6 | Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2025, les mesures prévues à l'article 3 prenant effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **Article 7 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

#### **Article 8 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

#### **Article 9 | Dépôt légal**

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 21 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2025

Catégorie	Classe	Montant 2025
Exécution	A	22 681 €
	B	23 131 €
	C	24 074 €
Maîtrise	D	25 374 €
	E	26 927 €
	F	28 779 €
	G	30 986 €
	H	33 700 €
Cadres	I	36 974 €
	J	40 967 €
	K	45 657 €
	L	51 915 €
	M	56 617 €
	N	62 963 €
	O	69 458 €
	P	75 951 €