

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT N° 15 DU 9 NOVEMBRE 2016
À L'ACCORD DU 25 JUIN 2002 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1651131M
IDCC : 3043

Entre

FEP

D'une part, et

FS CFDT

FNPD CGT

FEETS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions ci-dessous :

Article 1^{er}

Périmètre

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'outre-mer.

Article 2

*Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération
entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle signé le 14 mars 2012 (*Journal officiel* du 2 août 2013) (inséré à l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011).

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux entreprises qu'elles doivent s'assurer, notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les entreprises

procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés et par un taux important de salariées occupant un emploi à temps partiel. Ces données sont complétées par l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et présentée à la CPNEFP le 3 avril 2014.

La branche rappelle que les entreprises doivent utiliser les bilans et rapports de situation comparée afin d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la propriété.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment en matière de politique de recrutement dans l'entreprise, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte des particularités de l'organisation des chantiers, de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les entreprises sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes, c'est-à-dire l'accès à la formation notamment.

Enfin, les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières que le rapport de branche montre comme étant déséquilibrées selon ce critère (notamment filières cadres et maîtrise exploitation).

Article 3

Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propriété du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1^{er} janvier 2017.

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 :

$$\text{Taux horaire} \times 151,67$$

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4, chapitre I^{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 2017 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 tableau page suivante.)

Grille de salaires applicable le 1^{er} janvier 2017

Filière exploitation

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	
Maîtrise – MP	MP5 (*)	17,49
	MP4 (*)	16,19
	MP3	14,52
	MP2	13,09
	MP1	12,37
Chef d'équipe – CE	3	12,33
	2	12,20
	1	11,53
(*) Assimilé cadre.		

NIVEAU	ÉCHELON	A	B
ATQS	3	11,95	12,20
	2	11,12	11,30
	1	10,52	10,70
AQS	3	10,33	10,51
	2	10,23	10,42
	1	10,15	10,32
AS	3	10,09	10,27
	2	10,04	10,21
	1	10,01	10,16
A : propreté ou prestations associées.			
B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative. – Taux horaire

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	
Maîtrise – MA	MA3 (*)	17,32
	MA2	16,41
	MA1	14,48
Employés – EA	EA4	13,01
	EA3	11,90
	EA2	10,80
	EA1	10,08
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre minima conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
Cadres – CA	CA6	4 629,48
	CA5	4 237,13
	CA4	3 992,37
	CA3	3 453,67
	CA2	3 090,39
	CA1	2 619,77

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions déterminées par la loi.

Fait à Villejuif, le 9 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)